オフィスタ・ブログ

第101話　～　第150話

2010年8月30日～2011年8月1日

はたらく女性/育児とお仕事オフィスタ

www.offista.com

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。
----オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。----

目　次

150　ハローワーク求人
149　夏のお休み
148　育児中女性への理解
147　育児・障害・エイジレス講習会概要
146　節電対策ガイドライン
145　夏の雨
144　転職失敗・・・は勘違い？
143　HP 研修状況
142　通勤ラッシュ
141　震災と雇用
140　育児・障がい・エイジレス講習会
139　メルマガ読者
138　エクセルに顔写真を貼る
137　GW
136　Live
135　PC 研修カリキュラム増加
134　不景気は雇用の適正時期
133　家事代行サービス取材（番外編）
132　年度最終日
131　被災者の方々へ
130　東北地方太平洋沖地震
129　求人誌
128　休日出勤に感じる
127　がん患者の就職
126　マタニティマーク PC 壁紙
125　e-ラーニング・システム
124　バナー
123　企業からの連絡先
122　協議会 2011 新年会
121　タイガーマスク
120　365 日の始まり
119　謹賀新年 2011
118　続・PC の不具合
117　PC の不具合
116　オフィスタ PC 研修（中級編）
115　応募倍率
114　忘年会
113　11 月の新連載ブログ紹介
112　講習会のお知らせ
111　協議会開催しました
110　時間が足りない
109　タバコは出世に影響するか？
108　パパさん育休
107　ゆとり教育世代
106　オフィスタの社員
105　職場のご縁
104　コピー用紙の無駄
103　ビジネスマナー・マニュアル販売
102　手書きの履歴書
101　JEE

第 150 話「ハローワーク求人」

（社）日本雇用環境整備機構がハローワークの新着案件をホームページで出していますが、オフィスタも団体の会員ということで眺めているのですが、全体的に給与（または時給）が下がってきているなという感じをうけます。同時に高い資格・経験・スキルが求められている案件が増えてきているようにも感じます。そこで、今日はハローワークへ求人を出す企業さま向けに書いてみようと思います。

確かに現在は求人案件数に対して求職者数が溢れている国内状況ですので、企業さまが最も誤りがちなのが、「給料が安くても人は来るだろう」という考え方です。たしかに人気案件はハローワークへ出せば 100 倍 200 倍の応募はあると思います。しかし、その給料に見合った内容でなければ応募者は来ないのもまた現実です。数百通の応募が来る案件もあれば、誰一人として応募が来ない案件も当然あります。都内ですと時給あたりで 1,000 円以下の案件は応募者がないというのは一般的ですが、では何故給料を安く設定しても応募者が殺到するなどと言う噂が広まったのでしょうか？

１つに行政庁アルバイトが 900 円前後で募集しても何十何百通の応募があるという話は良く聞きますので、この辺りが噂の発端ではないかと思います。行政庁（省庁・役所）でのお仕事というネームバリューが成せる業ですので、一般の企業が真似をすると期待に反して反響がないということはあるでしょう。上場企業であるというネームバリューによる労働者への安心感であったり、勤務地が憧れの丸の内の高層ビル内のオフィスであったりという時給 1,000 円程度でもそれ以上の満足を与える付加価値がある案件には誰でも応募したくなるものですので、このような事例は一部の限られた企業だけの特権ではないでしょうか。

または、時給 900 円でたまたま高スキルの大満足のいく人材が応募され採用に至ったというレアケースの自慢話に尾ひれがついてこのような噂に発展したのかもしれません。

一般的には最低でも、時給で 1200～1400 円程度、月給で 20～23 万円程度、社員であれば当然賞与等はご用意しないと、労働者も当然生活がありますので、そうそう応募はしないでしょう。次の良い仕事が見つかるまでのつなぎとして応募するケースはあるかもしれませんが、初めから腰かけ入社なのでモチベーションも定着率も期待できないと思いますので、それを覚悟の上で採用せざるを得なくなるというリスクはあります。

派遣の方が時給が高いので、ハローワークの案件に応募せずに、派遣を利用する方がここにきて急増しているのはこのような背景が理由です。

次に多いのが求職者に求めるものが高く時給と釣り合わない案件が目につきます。例えば、「税理士資格取得者で決算まで出来る方、経理の実務経験５年以上、残業できる方で休日出勤もできる方、営業もできる方、従業員数２名、賞与なし、交通費月に 2000 円まで支給、月給 14 万円、社保完備」等は、まず第一に企業側の理想・希望を並べただけで労働者への歩み寄りが見えてきません。社保完備ともっともらしく書かれてはいますが、一体手取りは

いくらになってくるのかと思うとゾッとしてしまいます。妻子（もしかしたら住宅ローンも）を持つ税理士資格取得者の経理のスペシャリストが応募するとは正直とても考えられません。該当する求職者は自分の持っているスキル・経験がどこの企業も欲している貴重な財産であることは知っていますので自身の安売りはまずしません。いくら就職難のご時世とはいえ世の中そうそう虫の良い話はありませんので、労働者にしてみれば応募の検討の余地すら得られないと思いますし、何よりこのような求人募集は企業イメージを低下しかねません。ハローワークはさまざまな人間が貴社を見る機会でもありますので、ある意味自社の広告でもあるという点も気を付けなければインターネット社会の世の中ですので尚更危険です。

以前にも書いたことがありますが、就業難・不況の現在だからこそ、優秀な人材が市場に眠っています。その優秀な人材を発掘するためにどこまで歩み寄った魅力ある諸条件を付加できるかは大切です。就業難の時代だからこそ労働者に好条件を用意しようという企業は優秀な人材を獲得でき、不況なので良い人材を安い人件費で獲得したいと考える企業はなかなか思うように採用活動が進んでいないようです。企業さまにしてみれば「不況でうちも苦しいんだ」というのはもっともだと思いますし、経営者の方にしてみればそれは切実な問題であることも紛れもない事実ですので、求職者と求人企業の間の溝というかギャップを感じずにはいられません。仕事柄さまざまな企業・団体さま、そして求職中の方々と接する機会があるのですが、共通してそのことをしみじみ実感しています。

参考：ハローワーク新着案件リスト（（社）日本雇用環境整備機構）

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 149 話「夏のお休み」

いよいよ夏の暑さ増してきました。８月に入れば一層の厳しさになる事でしょう。さて、８月と言えばお盆休みであったり夏休みであったり、プライベートでも羽目を外せる機会が増えますよね。オフィスタでは８月はスタッフのみなさまに“派遣先の会社と都合・調整がつくのであればお休みを取得してください”とお休み促進に努めています。

この機会に有給休暇を消化されたり、有給休暇がない方でも勤務先と都合がつき許可がもらえるのなら休みを取ってくださいという促進月間です。

お子様が夏休みのママさんにとっては８月は何かと繁忙期のはずです。主婦や独身の方も折角の夏なのですから帰省したり山に海にリフレッシュもしたいはずです。ということで、オフィスタでは８月のお休みについてはできるだけ容認しています（業務に支障がなく且つ勤務先で許可をもらっていただくことは大前提ですが）。

派遣はお休みすると派遣会社の利益が減ってしまいますので、公にこのようなお休み促進する派遣会社はまずないのですが、オフィスタの考え方としては心身リフレッシュしていただくことで、夏の健康維持とその後の業務円滑化を図る目的があります。スタッフの方からは「暑いのでお休みしなさいと言う派遣会社は今まで見たことがない。」との声もありますが、“派遣会社なんてどこも同じシステム”ではつまらないと思います。オフィスタのような派遣会社が１社くらいあっても良いのではないかなと思っています。

昨年度も同様ですがみなさん８月内で平均１～２日のお休みを取得されているようでした。結果としては昨年の猛暑にもかかわらずバテてしまったスタッフさんはゼロだったように記憶しています。また、「派遣は絶対に休めないというプレッシャーの中、お休み促進をしていただけると休む休まないは別にして、気持ち的にとても楽に夏を過ごせた。」という意見が挙がってきていました。今年も暑そうな夏ですので、くれぐれも無理はせずに公私お過ごしくださいませ。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 148 話「育児中女性への理解」

育児とお仕事の両立で頑張るママさんにとっては、働くうえで抱える様々な問題があると思います。会社側に理解がなければならないことはもちろんですが、単に社規や規約に定めているというだけではなく、その会社で働く社員の方々にも深い理解がないとなかなか円滑な職場環境は創れないものです。

目立ったところでは、やはり独身の女性の同僚の人からの理解を得るのが難しいということが挙げられます。男性上司や自身が育児を経験してきた女性の場合は比較的協力的であるという統計があるのに対して、やはり独身女性からの視線は冷ややかであるとの声があります。育児とお仕事を両立するうえで最大の壁となっているのは、やはりお子様の急な病気による欠勤や、お子様を迎えに行かなければならないため残業ができないという点ではないでしょうか。

休みたくて休んでいるわけではない・仕事をしたくないので残業しないというわけでもないのに、周囲の同僚からは「忙しいのに平気でよく休めるわね」とか「みんなが働いているのに１人だけよく平気で帰れるわね」という言葉や態度を投げかけられて自信を無くしてしまうママさんが多いと聞きます。統計上その大半が独身女性から投げかけられるものだそうです。

独身女性からすれば忙しいときに自身は休まずに何かを犠牲にしていると自負があることでしょう、アフターファイブに食事やデートを我慢して残業して頑張っているという自負が

あるからこその言動だと思います。が、育児の経験則が無いということが悪い方向に向いてしまっているのではないでしょうか。育児経験もなければ、育児とお仕事の両立の難しさを体感したこともないため、ついつい思いやりにかけてしまったり、仕事に従事するということに正義感を見出して誹謗中傷を理論上正当化してしまう傾向にあるようです。
実はママさんがはたらくという最大の壁は、このような人間関係の壁なのかもしれません。ママさんにしてみれば「同僚の言うことはもっともだし、休んだ自分が悪いのだから、これ以上迷惑をかけるくらいなら自ら身を引いた方がみなさんのためだと思うので辞めます。」というのが退社理由の断トツです（親の介護をしている人もほぼ同様）。

独身女性も将来、自身がママさんになって苦労をされて初めて実感するのかもしれませんが、逆に将来ママさんになったときを想定して接する姿勢も必要かと思います。「ビジネスに甘っちょろい感情を持ち込まないで」と叱られるかもしれませんが、ママさん・障害者・高齢者といった方々がその環境に合わせた労働提供の実現ができてこそ日本再生の布石になり、ひいては各企業にとって一層の利益をもたらすものだとオフィスタは考えております。
国内に何千何万社と派遣会社はありますが、育児中ママさんに特化した派遣会社はオフィスタをはじめ数えるほどしかないはずです（もしかしたらオフィスタ１社しかないかもしれません）。
オフィスタのコンセプトは“育児とお仕事の両立”です。育児中ママさんに理解ある企業の発掘がテーマですが、理解ある企業とは別に“理解ある上司・同僚”もこれからの時代重要になってくるのだと思っています。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 147 話「育児・障害・エイジレス講習会概要」
（社）日本雇用環境整備機構主催で平成 23 年 7 月 5 日に中野サンプラザにて開催されました講習会に参加してきました。

第一部では、「育児中女性の雇用の現状と課題について―好事例の紹介―」について、東京家政大学名誉教授の樋口恵子先生より講義を頂きました。
働く女性にとって、人生において三度のすべり台を滑り落ちる傾向についてという内容で、まず 30 代で第一子出生により約 7 割が退職しこれが第一のすべり台、40 代でパート等により就労するも夫の転勤等により妻の離職による第二のすべり台、50 代では親の介護により第三のすべり台を滑り落ちてしまうということを指しています。このように女性が一生働きたくても離職せざるを得ない現状が何度もやってきて、その都度お仕事のすべり台を落ちてしまいます。なるべくすべり台から滑り落ちないためには、職場環境が大きく左右するもの

だと思いました。特に第一のすべり台から落ちないようにするためには、結婚しても出産しても辞めなくてもいい会社を選ぶ必要があります。産休・育休があるか、職場に育児と仕事を両立することに対しての支援する雰囲気や意識があるか、時短やフレックスタイム制を導入しているか等、結婚・妊娠・出産に対して理解のある会社を選べば退職する可能性も低くなるとのことでした。

次に第二部では、「高年齢者雇用における現状と課題および関係法令解説と事例」を東京労働局職業安定部職業対策課の田口勝美係長より講演していただきました。特筆すべきは、わが国では高齢化のスピードが速く、日本の平均寿命、高齢者数、高齢化のスピードの三点が世界一で２０５０年には２．５人に１人が６５才以上の社会になっているそうです。厚生年金の支給開始年齢も２０２５年４月から６５歳に引上げされることが決まり、雇用確保の必要性が大きくなってくることです。そこで高年齢者の雇用の確保と安定のため、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止のいずれかの措置を講じなければならない法律ができました。国からの助成金制度を活用し、公正な採用選考により、働く意欲やポテンシャルの高い高年齢者に就業の機会が増える社会になることを切望させられる講義内容でした。

最後に第三部は「障害者の雇用における現状と課題―発達障害者が活躍するために―」について、㈱日本雇用環境整備機構の石井京子理事長より講義がありました。障害にも様々な種類がありますが、今回は自閉症・アスペルガー症候群・学習障害・ＡＤ/ＨＤ（注意欠陥/多動性障害）など発達障害についての特徴と課題に重点を置いた内容でした。就職活動時においても自己分析が苦手だったり、周囲の人の言葉を鵜のみにしやすかったり、自分の強みをアピールすることができなかったりと発達障害のために苦労することがあります。しかし、自分の特性を知った上で出来る仕事はあるわけで、職場での配慮により仕事の戦力になることは可能です。こういった障害を持つ方でも雇用定着のために、適性に合った仕事を選択し、雇用の環境整備を行う必要があるとのことでした。

以上、午前・午後にかけて三部構成で、育児・障害・エイジレス（高齢者）の雇用に関する講習会に参加して、現状の課題について学ぶべきことが非常に多く、また今後の課題として考えていくべき事項の大きさを実感してきました。（さらに詳しい内容については H23.7.15 発行のオフィスタ・ニュース第 38 号にて特集を組んでおりますのでそちらをご参照ください）

オフィスタ・ニュース第 38 号はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 146 話「節電対策ガイドライン」

７月１日よりオフィスタでも節電対策をはじめてみました。節電努力への協力でありますが、国の目標といわれている 15%減を超えるため、オフィスタでは前年同月比 30%減の目標を立ててガイドライン（行動指針）を作成いたしました。実際に節電してみると分かるのですが 15%節電というのはちょっとやそっとのことでは落ちないものです。

昨年の夏は稀に見る猛暑でしたのでエアコンをここぞというばかりに使っておりましたので、それに比べたら 30%減は可能ではないかと思い敢えて高い数値を設定してみました。目標達成できるかどうかはわかりませんが、せめて 15%は最低限落としてみたいものです。

ただ、節電と言っても何をすればよいのかなかなか見えずらい点もありますので、役職員の行動指針をまとめて努力を促しながら少しでも貢献してみようという試みです。実際にエアコンを使わずに夏を乗り切ることは現実的ではないし、控える程度では大幅な期待もできませんでしたので、オフィスタでは「制限のない私服着用許可」を指針に盛り込んでみました。クールビズが流行っていますが、一定基準の服装制限はどこもあると思います。そこでオフィスタの役職員へは服装制限を撤廃した私服着用許可を定めてみました（但し、内勤時のみ）。極論すれば涼しい恰好であれば短パンでも水着でもなんでも良いということです。

また、同時にオフィスタへ面接等でお越しになる来客へも私服自由化での来社を勧めはじめております（面接等ということでスーツを着用でお越しになるスタッフの方もいらっしゃいますので、私服推奨によりどのような服装でも一切の採否判断の基準に左右いたしませんという指針です）。

その他、社内での発熱発生原因となる飲食の軽減であったり、外勤時に１０分間の特別休暇許可を設定したりとオフィスタならではの行動指針ができたのではないかと思っています。７～９月の３カ月間ではありますが、少々大胆な発想で取り組んでみようと思いました。

いづれにしても昨年とはまた違った意味で厳しい夏になりそうです。節電に努めるのは大事なことですが健康管理・体調管理を第一優先に考えなければならないと思いますので、目標に縛られすぎて体を壊してしまっては意味がありませんから、あくまで “努力 “という観点で取り組みたいと思います。

オフィスタ節電に関する行動指針はこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 145 話「夏の雨」

６月も終わりそうですが、６月と言うと雨・傘・湿気というイメージですが今年は意外に雨に降られることが少なかったように思います。７月・８月の暑いときにザーザーと降られるのでしょうか。暑い日に突然の大雨夕立ちで駅で立ち往生したりという記憶は誰にでもあると思います。でもその後カラッと晴天に見舞われる瞬間がまた心地よいものです。

雨上がりの独特の香りもどこかノスタルジックで良いものですよね。あの匂いは正確にはジオスミンといって、カビ臭の原因物質です。土壌中のバクテリアや、水中の放線菌又は藍藻類のある種のものによって生産される物質で、非常に微量でもカビ臭を発散させます。これが雨上がりの匂いの原因とされています。（ちなみに雨が降る前に発生する匂いはペトリコールといって、植物が土壌に発する油を含んだ地中の粘土で相対湿度が 80%に達したとき、鉄分と反応して雨の匂いを発散させます。これが雨が降る前の匂いです。雨が降り始めると油は流されて、匂いは無くなってしまいますが。）

カビの匂い？というと少々幻滅気味ですが、日本人にとって雨は子供のころから６～８月にかけては何度となく経験してきた記憶に残っている大事な匂いです。冬に降る雨とはまた一味違った夏の雨をうっとおしくもあり、爽やかでもあり、そんな風に楽しんでみるのも良いかもしれません。特に今年は節電による“暑い夏“になりそうです、どんな場面で夏の雨に遭遇してどんな記憶を植え付けてくれるのでしょうか。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 144 話「転職失敗・・・は勘違い？」

男性女性を問わず転職が失敗した・・・とお嘆きの方が多いようですが、そういった方のお話をまとめてみると結構共通項がありました。正社員案件がハローワーク等でも少ない状況なので、みなさん焦りもしますし仕方がない部分もあると思いますが、大きく以下の２点は良く耳にします。

①転職失敗した理由が社内の人間関係が良くないという理由。

②通勤面や諸条件が以前よりも良くないという理由。

まずここで、転職を失敗したと思うには何かと比較して成功・失敗を判断しているのだと思いますが、その基準点は何でしょうか？

ほとんどの人が「最初に就職した企業」を基準として比較しているのです。

となれば①はナルホドな・・・という気がしてきます。新卒で入社した会社ならば当然色々知らなくて当たり前ということで周囲の人に何を聞いても教えてもらえる環境なのは当然です。新入社員は見るもの全てが新鮮でしょうし、周りも大事に可愛がってくれる環境だと思います。そして１年経てば後輩が入ってきて階段を一歩上がってという喜びを自分なりに感じていたことでしょう。当時は独身という方も多いことと思いますので、アフターファイブに食事をしたり同

僚と買い物をしたりと公私アクティブな年齢代と位置付けられます。今まで仕事をしてきて楽しかった時代はいつですか？と聞けば「新卒１～２年目」が上位に出てくるのは当然なくらい鮮明に記憶に残っているはずです。そのくらい誰にとっても充実した時間だったというわけです。

対して転職というのは新人ではありますが、新卒ではありません。当然これまで培った経験・スキルを即戦力として求められるのは当然ですし、周囲の人間も可愛い可愛いというわけにはいかないでしょう。期待が大きければ叱咤もあるかもしれませんし、プレッシャーも感じるでしょうから、ついつい人間関係が粗悪と思いがちです。また、ご結婚していれば独身の時のように自由に使えるお金も時間もないでしょうから、ついつい同世代の同僚との人間関係が希薄に思えるでしょうし、「前の会社はみんな和気あいあいで楽しかったのに」とか「何を聞いても親切に教えてくれる人ばかりだったのに」などと言うのは単なる勘違いではないかと思えてなりません。

②の通勤面・諸条件もほぼ同様の理由ではないかと思います。若い頃は通勤１時間でも耐えられたはずです。それが結婚して育児・家事などのライフバランスの必要により、昔なら苦ではないと思っていたのに就業してみたら苦に感じるだけではないでしょうか。それだけ時間的な制約が発生したということです。または肉体的な衰えも当然関係してくることもありますので、成功と思える勤務地を求め始めたらそれこそ通勤圏 10 分とかキリがありません。諸条件も「休みが少ない」とか「福利厚生が少ない」といった制度的なことが多いようで、その大半は“新卒で入社した会社が大手企業だった”という人に見られる傾向です。意外なのが「給料が下がった」ので失敗した、という人が少ないことです。お給料は事前に了承してから入社するからでしょうか。いづれにしても諸制度面で比較するのは過去の大手企業への未練ではないかとも思いますし、お給料は調べるのに何故福利厚生は調べないのかということにもなりますので、この不況で正社員に焦ってしまった結果ではないかなと感じます。

確かに新卒で将来の夢や希望に胸を弾ませて門をくぐった最初の企業での勤務経験というのは誰にとっても輝かしい思い出だと思います。初めての社会人、見るもの全てが新鮮で、日々楽しかったことと思います。苦しかったことも今では良い思い出かもしれません。しかし、新卒という若かりし頃は二度と戻ることはないのです。そこからの成長を期待されて入社するわけですから、あの頃と比べたら何もかもが厳しく映るかもしれませんが、イコール転職失敗などと早々に決めつけないで欲しいと思います。一番怖いのが、あの頃と同じ会社・環境を求めて転職を繰り返す負のスパイラルに落ちないようにしてください。新卒を通り過ぎた者を新卒として採用してくれる企業は１社もありませんので、転職失敗したかな？と思った時は、過去の会社と比較しないで、“今現在の自分”の視点で一度冷静に見つめなおしてみてはどうでしょうか。転職失敗したと嘆くのは誰でもすぐに出来ますが、転職して成功したといえる人は転職後に努力した人だけですからね。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 143 話「HP 研修状況」

オフィスタでは独自の PC 研修制度を設けておりますが、最近スタートしたホームページ実務研修が好評です。エクセル・ワード研修に比べて３倍近いお問い合わせが寄せられております。一般事務職での就業を目指す女性にとっては既にエクセル・ワードは出来て当たり前で数十倍の応募倍率を勝ち抜くための武器としてホームページ（WEB）習得を考えている人が多いということでしょうか。

たしかに一般事務職で簡単なホームページ修正が出来ると書類選考も面接もグッと有利になると思われます。男性でも WEB スキルのある人は限られてきますから、少しでも WEB が出来るところをアピールできれば PC に強いという好印象を持たれることでしょう。

ホームページ作成実務というと難しいような気もする人が多いと思いますが、オフィスタでは１日の缶詰め研修で簡単な WEB 知識と作成までを習得するものです。エクセル・ワードの研修や講習会は多々あると思いますが、ホームページの研修というのは意外と少ないようで、みなさん「とても難しいと思っていたので１日で習得できたのはありがたい。」という好評をいただいております。

オフィスタでは研修修了者には受講修了証を発行していますので、履歴書に添付してスキル証明書として就職活動に利用している人も多いようです。

もしこれからホームページを基礎から覚えてみたいという人は是非お待ちしております。

第 54 話「WEB 作成スキル」

オフィスタの PC 研修制度について

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 142 話「通勤ラッシュ」

最近では時差出勤を導入する会社がかなり増えてきましたね。ちょっと前までは９：00 前の８：30～８：50 位の間の電車は猛烈な混み具合だったのですが、最近では８：30～９：30 の間の電車が均一な混み具合で以前よりも楽に感じます。

とはいえ私の通勤路線は決してすいているとは言えず、座席に座れるなんてことはまずありません。ある一定区間はやはりものすごい混み具合です。吊り革につかまっていないと人波に流されそうでついつい扉付近や連結車両部分に逃げてしまうんですが、実はこれらのポジションが結構体力使うことに気づきました。

扉付近は結局人波に流されて一度ホームに降ろされてしまい運が悪いと乗り込めなくなって

しまったり、連結車両部分は揺れるし目の前はシルバーシートなので空いても座れないし・・・。
　お仕事するうえで通勤って大変なものですよね。歩いて出勤とか自転車通勤できる人がうらやましいです。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 141 話「震災と雇用」
　平成 23 年 5 月 31 日付の政府が公表した４月の完全失業率が 4.7%、有効求人倍率 0.61 倍と、震災の影響を受けて再び悪化しております。震災前も厳しい状況でしたが、被災者の求職者が増えると同時に企業の生産活動が停滞し採用見合わせの状態で雇用情勢は一層厳しくなる見通しです。生産が回復すれば雇用も増えると思うのですが、電力不足などの懸念材料も多く先の見通しがまだまだ立たないのが現実です。
　就職活動中の方におかれましては一層厳しい夏が訪れそうですが、焦らずに頑張ってほしいと思います。日本中で求職者数に対して求人案件数が足りていない状況ですので、１社２社不採用だったとしても落ち込むことなく前向きに取り組んで欲しいものです。例年７～８月は求人が特に少なくなる時期ですので今年の夏は一層拍車がかかるのかと考えると心配ではありますが、国内復興を信じて就職活動に励んでいただきたいと願っております。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 140 話「育児・障がい・エイジレス講習会」
（社）日本雇用環境整備機構より下記の通り、管理職の方、人事担当者向けの講習会開催の周知依頼が来ておりましたので、オフィスタ・ブログをご覧のみなさまへ情報提供の一環として掲載させていただきました。

「育児中女性・障がい・エイジレス雇用における現状と課題および適正雇用事例と解説」講習会開催
日時：平成 23 年７月５日（火）10：00～16：20
会場：中野サンプラザ
主催：（社）日本雇用環境整備機構

プログラム
(1) 挨　拶

⑵ 育児中女性の雇用の現状課題解説ー好事例の紹介ー
東京家政大学名誉教授・元内閣府男女共同参画会議議員　　樋口　恵子

⑶ エイジレス・高齢者雇用における現状と課題及び関係法令解説と事例
東京労働局職業安定部職業対策課高齢者雇用対策係担当官

⑷ 障害者の雇用における現状と課題ー発達障害者が活躍するためにー
（社）日本雇用環境整備機構理事長 石井　京子

⑸ 受講修了証交付

この講習会の案内を取り出すにはこちら

詳しくは（社）日本雇用環境整備機構事務局へお問い合わせください。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 139 話「メルマガ読者」

　オフィスタで毎月１回発行している「オフィスタ NEWS」（メルマガ・メールレター）ですが、今号の特集として「求人誌・求人広告を読み抜く」というコラムを執筆させていただきました。発行後、読者の方から何件かご意見等を頂戴いたしましたので、ここで１つご紹介させていただこうかと思います。

「毎回楽しみに（バックナンバーも含め）隅から隅まで拝読しております。今月号は、就職活動中の私にとって大変興味深い内容でした。特に『求人誌・求人広告を読み抜く』は今後の参考になりました。
求人サイトで「エルダー応援」と書かれていても、「20 代、30 代が活躍している職場です」というようたい文句の派遣会社は、エントリーしてもなしのつぶてで、登録さえも拒否されます。
法律上年齢制限での採用基準は原則拒否されているため、ハローワークの求人はどれも応募可能かと錯覚してしまいますが、確認していただくと「今回は 20 代を希望しています」というのが民間会社では一般的なようです。
再就職が難しい年齢と自覚しつつ必死で就職活動している立場としては、年齢制限を明記してもらったほうが時間の無駄を省けるのにと思います。
いばらの道はまだ続くと思いますが、就職先を勝ち取るまで希望を持って挑戦します。」（都内在住、50 代/女性）

実際に就職活動でご苦労されている方の貴重な生のご意見はオフィスタにとっても財産でございますのでありがたく頂戴いたしました。オフィスタのコンセプトは育児とお仕事の両立ですが、子供がいると言うだけで就業先から敬遠され最近ではそれを理由に登録さえさせてもらえない派遣会社も存在すると聞きます。
雇用均等問題は育児だけでなく年齢についてもやはりかねてより問題視されております。
年齢不問（年齢を理由に採否判断を禁止するというもの）はまだまだ建前にしかなっておらず、この読者の話が本当だとすると、年齢を理由に登録を拒否する派遣会社は論外ですが、ハローワーク自体も目をつぶっているような状況が存在しているとすれば本当に遺憾に思います。
どの企業も定年制があるため正社員の採用は雇用側としても難しいのは事実です。そのためにも派遣制度がもっと有効に機能すべきなのですが、その派遣会社自体も年齢選定が現状だというのではまさに本末転倒です。

それでも悲観視することはありません。オフィスタのコンセプトに賛同いただき好んでオフィスタを使いたいと言ってくれている企業は現存していますし、年齢採否を完全撤廃している企業もたくさんあります。そのような優良企業を発掘するのがオフィスタの役目なのですが、そのようなことからオフィスタではもちろん年齢制限で登録の可否というようなことは一切ございませんのでお気軽にお申し付けくだされればと思います。

なお、オフィスタでも育児中女性の雇用機会推進及び年齢制限撤廃を各企業にお願い・働きかけをかねてより行っておりますが、昭和の時代から続く企業の慣例・通例はなかなか根深く、採用基準の壁を崩せず苦労しております。
発想を逆転させて、現存する採用基準を改善してもらうのではなく、オフィスタは育児中の女性や高齢の方を採用することによる雇用主側への利益付加を目指すべきではないかとも考えています。その利益付加を具体的にまだここでは示す段階ではないのですが、はたらきたいという意識の方を労働力・戦力として適正な判断基準の下に採否が下されるような時代がくることを願っています。

ご登録をいただいている全てのはたらきたいと願う方への期待にまだまだ応えられていない現状をオフィスタの一員として反省するとともに、“いばらの道はまだ続くと思いますが、就職先を勝ち取るまで希望を持って挑戦します。”という読者の最後の一言に救われたような気がします。就職活動では皆苦労しているのは事実ですので一緒に頑張っていければと思っています。

オフィスタ NEWS 第 36 号（H23.5.16 発行）はこちらから

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 138 話「エクセルに顔写真を貼る」

最近は PC で履歴書を作成するのが主流となってきていますが、エクセル（またはワード）で作成するのが一般的です。そんな中でよく聞かれるのが、エクセルに顔写真を貼り付けできない方が多いということです。オフィスタでもエクセル履歴書を推奨していますが、顔写真が貼り付けられていないケースが多いのが特徴です。

実はそんなに難しい技術は不要ですので簡単に説明してみます。

①デジカメでも携帯電話のカメラでも構いませんので、まずは自分の写真を撮って PC に保存しましょう。（写メールの場合は自分の PC へメールすれば取り込めます）
②保存した写真データを開いてみましょう。PC にはほとんど画像ソフトが内蔵されていますので自動的に写真が開くはずです。
③その写真を右クリックのコピーをしてみましょう。
④ワードを立ち上げて先程コピーした写真をワードに“貼り付け”しましょう。
⑤ワードに張り付けた写真は四隅をつまむと拡大縮小が出来ますので履歴書用の大きさに調整しましょう。
⑥ワード内で調整が終わったらその写真を右クリックのコピーをしてみましょう。
⑦エクセルで作成した履歴書に“貼り付け”して、位置の調整や拡大縮小の微調整をすれば完成です。

ソフトや PC 環境によっては最初からエクセルに貼れる場合もあるようですが、出来ない場合は「一度ワードに張り付けてからエクセルに持っていく」手法が良いと思います。

顔写真をスキャンして取り込んだり色々方法はあると思いますが、エクセルへ写真を貼れない方はまずはこの方法でお試しください。
（エクセル履歴書へ顔写真を貼る方法について上記でも上手くいかず、詳しく知りたい方はオフィスタ総務部までお問い合わせください）

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 137 話「GW」

みなさん GW（ゴールデン・ウィーク）はいかがお過ごしでしたでしょうか。今年は隔間をお休みするとかなり長期の休暇となったのではないでしょうか。

私はあまり長期間休むと休みボケしてしまいそうだったのでカレンダー通りのスケジュールだったので、出勤・休み・出勤・休みの繰り返しでした。それでも“結構休んだな“という気にさせられるGWだったように思います。

休みの日はできるだけリズムを崩さないように注意していたのですが、ついつい1日の時間バランスが乱れてしまって、GW明けの本日は朝５：00に目が覚めてしまいました。

せっかくなので、GW明けでもあるしたまには早朝出勤しようかと普段よりも１時間半早めに家を出ましたが、人身事故で電車が止まっているとの事・・・慣れないことをするとこんなもんですね。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第136話「Live」

去る4/24（日）にスタッフさんのワンマンライブに招待いただき下北沢でのライブ・カフェでの公演を楽しんできました。バラードありポップありとバラエティに富んだ選曲は心地良く日頃の疲れも癒される非常に楽しいLiveでした。

大半の曲を自身で作詞作曲とのことで、普段は見れないスタッフさんの一面も見ることができて嬉しかったです。とても良い楽曲でしたのでみなさんにお届けできないのが残念です。

スタッフさん１人１人に色々な趣味・スポーツ・夢があり、お仕事でご一緒させていただいている面とはまた違った面が見れるのも楽しいものです。芝居・スポーツの大会・ライブ・・・とプライベートでのこうしたお誘いご招待をいただける機会に恵まれるのは自分自身も心から楽しめるので大歓迎ですので、応援や鑑賞には積極的に参加させてもらっています。私たちは毎日何百人という方々と接点を持ち続けるのが職務ですが、だからこそこうしたスタッフさんの喜びや楽しみも密かに一緒に享受できるのが幸せな瞬間でもあるのです。

Liveの模様やプロフィールについては、いずれ機会を見てオフィスタNEWSやオフィスタ・ホームページなどでご紹介できればと思います。

とても素晴らしいライブで、年度末の疲れもしっかりリフレッシュできました。お誘い本当にありがとうございました。この場を借りてお礼まで。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第135話「PC研修カリキュラム増加」

オフィスタで実施しているPC研修が好評につきカリキュラム（コース）を増やしました。これまでエクセル初級コースだけでしたが、エクセル中級コース（27 機能）、ワード初級コース（33機能）、ホームページ初級コース（基礎から作成まで）が増えました。

オフィスタでの PC 研修の特徴は以下になります。

①お仕事に就業してから使用頻度の少ない機能は省きます。覚えても実践で現実的には使用しない機能も多々ありますので、お仕事で職場で実際に使用すべき本当に覚えるべき機能だけに特化して完全習得していただきます。
②講師１名、生徒１名のマンツーマン方式ですので、生徒１人を中心とした単独講習です。
③１日缶詰め研修ですので通学の必要はありません。１日で完全習得を目標としています。
④オフィスタへご登録の方は一律￥12,000 円（支援料金適用）となります。１日での完全習得を目標としていますが、習得まで何日かかったとしても一律￥12,000 円しかいただいておりません。
⑤お子さまがいらっしゃる方でお預けが困難な場合はご相談いただければお子さま同伴でも構いません。
⑥プロの専門家が講師ではありませんので、マニュアル通りの時間配分や指導書の棒読みといった事務的な講義はいたしません。
⑦完全習得をされた場合、本研修を受講されたことを証する受講修了証を発行しております。履歴書に添付して活用することで就職活動を有利に進めていただければと思います。

スキルは１人１人異なりますので、マンツーマンで各自のスキルに合わせた内容の講義となっておりますので、全く初めての方も、少し自信がないという方、更なるスキルアップを目指す方、どなたでも各自に合った内容の講義が受けられますので、お気軽にお申し付けください。

オフィスタの PC 研修は「オフィスタ就業支援制度」に基づき、当社の支援負担金により実施されておりますので、オフィスタへご登録をされていない場合は本支援料金が適用されませんのでご注意ください。

事務用機器操作業務実務研修の詳細はこちら

(参考)
第 54 話「WEB 作成スキル」
第９話「PC スキル」

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 134 話「不景気は雇用の適正時期」
最近、企業や団体の経営者・人事担当者から、「こう不景気だととても人なんて採用できる状態じゃない」という話を耳にします。実は不景気であったり、震災で雇用が停滞している今こそ

人材を雇用するにはうってつけのタイミングなのですが・・・と思いながら聞いているのですが、今回は企業・団体の方へ雇用の適正時期について書いてみようと思います。

確かに多くの企業で景気が良くないので人材を採用できない、震災で業務停滞ぎみの中で人材を雇用できないと考えるのは普通の感覚だと思います。しかしながら、最も人材確保を上手に行っている企業はこういう不景気の時に人材を雇用して、好景気の時に雇用しないという事実は意外と知られていません。何故、この不景気に人材を雇用するのでしょうか？そのメリットは主に以下のような点だと思います。

①景気が悪く失業率が高いときほど、優秀な人材が市場に眠っている確率が高くなり、且つ不景気であればあるほど獲得しやすくなります。好景気になればどこの企業も積極的に人材雇用を始めますので、そのときに一緒に採用活動を始めたのでは優秀な人材を獲得するのは困難です。好景気は優秀な人材には多くの企業がよりよい条件を用意し、主導権は求職者が握っている状況ですので、優秀な人材を確保しようと思ったら高待遇・高給与・広告宣伝費・企業ブランドと多大な資本を必要とします。

②不景気に採用した人材ほど定着率が高くなります。人材の定着率とは入社後１～２年以内にその会社に合うか合わないかで分かれます。サラリーマン・OL の経験者ならわかると思いますが、各人が全てにおいて満足できる企業というのは存在しません。誰でも多かれ少なかれ不満や人間関係の縺れはあるものです。「この不景気だから多少の事は我慢しなければ」ということで不景気こそ人材の定着率は高い傾向にあります。労働者にとってもネガティブ思考からポジティブ思考への切り替えがスムーズにでき、自身で働きやすい職場環境創造に努められる利点もあります。一方、好景気は労働者にとっても他社から誘いはいくらでも来るでしょうから、より条件の良い企業への転職に抵抗がなくなってきます。ある程度お仕事を覚えた段階で社員に辞められてしまうことこそ企業にとって痛手になる事はないと思いますので、この点でも不景気ということ自体が良い方向に作用していると言えるのではないでしょうか。

③不景気や震災で企業が雇用を控えると町に失業者が溢れてしまい国が不安定になってしまいます。こういうときにこそ、公的援助が手厚くなるのです。この時期に雇用を率先して行うことで国・自治体からの助成金等をはじめとする公的補助が過剰とも言えるくらい用意されますので、これらを上手く利用すれば実は不景気に人材を雇用しても企業自体は負担もリスクも少ないのです。不景気で利益が少ないので人件費が・・・と思われるかもしれませんが、政府・国・自治体はこういうときだからこそ、しっかりフォローアップしてくれているのです。

好景気には人材も確保できないし、公的援助もない、優秀な人材の奪い合いが始まれば資本競争が発生し弱い企業はとても太刀打ちできなくなり、そして多大な費用をかけて採用した人材も不満があれば離職してしまうというように、実は好景気に人材を雇用する事の方が危険も資金も

大きくなるのです。
　皆に右へ倣えで行動を起こす企業は、資金力がなければなかなか大資本には太刀打ちできないものですが、皆が右を向いているときに左へ歩くアイデアもあっていいはずです。好景気には人材を確保しないで、不景気の時にのみ大量に人材を確保して成長を続けているという徹底した企業もあると聞きます。リーマンショック後の不景気で雇用の沈み、そしてこの震災で更なる雇用停滞と続いていますが、「不景気だから採用しない」が本当に正しい選択肢なのかどうか、企業・団体の経営者及び人事担当者は今一度見直してみる時期かもしれません。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 133 話「家事代行サービス取材」
　オフィスタで毎月発行している「オフィスタＮＥＷＳ」の特集記事で家事代行サービスの現場へ取材に行って来ました。家事とお仕事の両立で頑張る主婦の方へ、福利厚生サービスの一環としてオフィスタが提携している家事代行サービスの作業風景を取材しました。
　モニターをお願いしたのはオフィスタの登録者の中から選ばれたママさんワーカーです。お金を払ってまで家事代行を頼むことは考えていないとお考えの方もいらっしゃいますので、実際に家事代行サービスを利用したことがない主婦の方に利用してみて生のご感想を伺うという企画です。記事はオフィスタＮＥＷＳ第 35 号（H23.4.15 発行）にて掲載されますので、詳しくはそちらをご覧いただくとして、ここでは取材した側の“私自身の感想”を書いてみました。

①今回は２時間という時間制限でどこまで出来るかを取材させていただきましたが、目安としては３ＬＤＫの住居であれば２～３時間程度でひととおりの掃除（クリーニング）という感じでした。

②気になる料金ですが、２時間で 7000 円程度（単発は約 13000 円）ということで、月に１回掃除をお願いすると考えれば、微妙な料金帯と感じました。私は独身なので掃除は疎かになりがちなので、月１回 7000 円なら決して高くはないかな・・・という感じでしたが、主婦の方の感覚はまた違うかもしれませんし、妊娠中であったり、親の介護もしているといった環境によって感じ方が変わってくる料金帯と思いました。

③今回は掃除をメインとしましたが、専門技術者によるエアコンのフィルター清掃やパイプ清掃といったハウスクリーニングは年末の大掃除の時に１回位はお願いしてみても決して高くはないと思いました。素人では手が出ない部分の清掃がハウスクリーニングであるのに対して、普段主婦が出来る範囲内のことをあえてサービスとして行ってくれるのが家事代行サービスです。家事と名のつくものなら掃除・洗濯・料理・犬の散歩と何でも指示さえすれば対応してくれるのが

特徴です。

④取材していて家事代行とはいわゆる「１日だけの家政婦さん」、「単発のメイドさん」であることがわかりました。欧米ではメイドは珍しくないのかもしれませんが、日本では家政婦さんを雇っているご家庭といえば豪邸の富裕層というイメージしかありません。日本人がメイドを使うという風習になれていないのか、少々抵抗があるように見受けられました。本来であればメイドさんが掃除をしている中で、テレビを見ていてもいいし、自分の趣味のことをしていてもいいのですが、なかなかそういう雰囲気はまだまだ日本人の感覚にはかけ離れているように思いました。掃除をしてくれている際も落ち着かない感じで、どちらかというと「一緒に掃除をするために手伝いに来てもらった」という感覚で忙しいときの助っ人として利用するのが日本人向きではないかと思いました。

⑤メイドとはいえ自宅に入ってもらうのは抵抗があるというのも日本人的な部分でしょうか。「明日は家事代行の人が掃除に来てくれるから、あまり散らかっていると恥ずかしいので掃除をしておこう。」という笑い話のようなことも現実のようです。

家事代行サービスの担当者によると、やはり需要が多いのは妊娠中であったり、介護であったり、どうしても家事を行うことが難しい方の定期的な利用が多いとのことで生活環境による利用の有無が大きいようです。

　確かに 7000 円といえばパートではたらく主婦の方にしてみれば日給相当額ですので、なかなか使ってみようという機会が訪れるかどうかわかりませんが、オフィスタとしては「家事とお仕事で頑張っている自分への月１回くらいのご褒美として利用してみては？」と言う意味での福利厚生サービスとして当初より捉えていました。
たまにはちょっと贅沢して家事はメイドさんに任せて、家族で映画を観に行って外食するといった心のリフレッシュのための出費と捉えて利用するのが家事代行サービスの賢い使い方かもしれませんね。

オフィスタＮＥＷＳ第 35 号（特集：家庭とお仕事の両立のための家事代行サービス）

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 132 話「年度最終日」
　３月 31 日でオフィスタの平成 22 年度は終了し、明日から平成 23 年度に入ります。しかしながら、年度末のこの時期に発生した災害は決算期の多い各企業に深刻な影を落としたかもしれ

ません。

年度が変わっても、製造業・販売業・飲食業は引き続き全国的に厳しい状況になりそうです。ハローワークの求人募集も当然ながら発災後は激減の状況です。都心部でもどこの企業も開店休業のような状況で、正月明けのような静けさの街並みに沈み込みそうな雰囲気です。

都心部企業がまず努めなければならないことは「平常化」に戻すことではないでしょうか。操業停止などのニュースも耳にしますが、ここで日本全体が暗い闇に飲み込まれていくことは避けなければなりません。こんな時期だからこそ以前の平常化に戻そうとする努力が都心部の各企業では大切なことかもしれません。ひいては被災地の復興にもはずみをつける意味でも、オフィスタは“通常業務”ではなく、“平常化業務”に努めたいと考えております。メディアでは、内定取り消しや雇止めといった危機も取り沙汰されていますが、これでは国内復興どころか更なる負の闇に引きずり込まれるだけのような気もします。こんな時期だからこそ、各企業は将来を見据えた“復興“に尽力いただきたいと思います。

まだまだ被災地からの暗いニュースも飛び込んでくると思いますが被災地以外、特に都心部に課せられた使命は業務平常化による日本という国の停滞防止です。ライフラインはもとより港湾土木・建設・運送と主要な機関の平常化なくては被災地の復興もありえませんし、現状のみでの判断で事業計画の変更・リストラ・解雇等をすることは結局更なる経済不況を巻き起こし何倍もの負のダメージとしていずれ身に降りかかってきます。

目指すものは“復興”であり、決して“復旧”ではありません。単に元の姿に戻すだけではなく、新しいものを生み出し復興させていくために国内の各企業それぞれが決意をもって進めるかどうかが今、試されているような気がします。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 131 話「被災者の方々へ」

３ 月 11 日に発生いたしました東北地方太平洋沖地震によりオフィスタの関係者でも被災によるご親族等の安否確認ができていなかったり被災されたご親族の方がおられたりと心痛めております。

オフィスタでは被害に遭われましたオフィスタ社内外関係者並びに被災地の復興を心より願い微力ではございますが日本経団連を通して社会福祉法人中央共同募金会に義援金を寄贈させていただきました。

関係各位のご無事をお祈り申し上げるとともに、被害に遭われた方々に心よりお見舞い申し上げ ると共にお亡くなりになられた方のご冥福をお祈り申し上げます。
オフィスタ社員一同

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 130 話「東北地方太平洋沖地震」

３月１１日東北・関東地方を襲った大地震は東京でもその猛威をふるいました。わたしはオフィスタの社内にいたのですが、普段は驚かない地震でも今日の地震の長さにはとても嫌な感じがしました。その直後に事務所内全体が大きく揺れ書籍が倒れそうなほどの揺れに驚きました。とっさに書籍を抑えたり机から転がりそうになる PC を抑えていましたが、後々考えると書籍を抑えるなんて危険なのですがいざというときの行動に理屈なしといった感じでしょうか。
揺れが弱くなったところでまずは TV で発信源と震度・被害を確認、地震の最新情報の入手に努めました。すぐにオフィスタではたらくスタッフ全員へ緊急業務連絡をメールにて発信しましたが携帯メールは既に不通で全て届きませんでした。

東京で震度５強、東北地方で震度７との初期情報（のちにマグニチュード 8.8 も公表される）でしたので取り急ぎオフィスタ社内の女子職員を帰宅させ、自分も早々に帰路に就いたのですが、当然ながら交通機関は麻痺しており新宿駅には人の群衆で何となく皆殺気立っていました。２～３時間駅構内での待機を余儀なくされ復旧のめどもなくオフィスタへ戻ることとしました。ビジネスホテルはあっという間に満員御礼、事務所で一夜を覚悟しましたが途中で居酒屋によると帰宅できない男女がいてお客さん全員で話も自然と不安な方向へ。そんなときに「電車が復旧した！」との声で一斉にお勘定。というわけで６時間かけてやっとのことで先程帰宅しました。

幸い自宅は本棚などが倒れることもなく被害は最小限でホッと一息。（洗面所の化粧品が倒れて蛇口を押してしまったようで洗面所床一面水浸しだったのは想定外でしたが）
この大地震（東北地方太平洋沖地震とニュースで公開されていました）でわかったことは、携帯は通話・メールともに使用不可ですが PC メールは比較的やり取りができることがわかりました。余震などまだまだ気は抜けませんが、まずは地震の正確な情報を入手して、家族等の安否確認を行って気持ちを安心させなければと思いました。緊急時に携帯電話がここまで使えなくなるというのは連絡手段の見直しもオフィスタとして必要かもしれません。

行方不明者や死傷者情報が今後明らかになり悲しいニュースが増えそうで気が重いのですが、まずはみなさまと皆様の関係者の安全をお祈り申し上げたく地震発生当日ではありますが取り急ぎ筆を執った次第です。取り急ぎオフィスタではたらくみなさま、オフィスタ関係者の安否、ご家族等の安否が心配ですので、何かございましたらご一報ください（PC メールやインターネットが現時点で最も確実な手段になっているようです）。また、この地震による被害等でお仕事に支障をきたす際にはオフィスタまでご連絡ください。勤務先との対応も含めてオフィスタ業務

管理部で行います。携帯電話・メールがあてにならないのでインターネットを利用して緊急連絡・業務連絡として皆様に発信いたします。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 129 話「求人誌」

お仕事探しの人にとっては街角•コンビニで無料で置かれている求人誌などを手にする人も多いと思います。最近ではかなり薄くなっており不景気を実感することと思いますが、薄くなったとはいえこれだけ多くの求人の中から本当に自分に合ったお仕事を探すのは容易ではありません。入社してみたら思っていたのと違ったということがあっては時間も労力も無駄になってしまいます。

今回は求人誌の募集要項の読み方のコツに触れてみたいと思います。あくまで経験知識上での感想ですので、根拠・正当性はありませんので参考の一助程度として捉えていただければと思います。

①「20 代の若いスタッフが活躍している職場です。」等と明記されている案件は 20 代に絞って探しているので遠まわしに年齢制限を敷いているというのは暗黙の了解だというのは知られていますが、法律上年齢制限での採用基準は禁止されております。このような明記であれば確かに法律上は問題ないかもしれませんが、あくまで法律の抜け穴を通っているだけですので企業モラルの有無という観点で事前にしっかり審査してみることが大切です。

②社員一同が笑顔で写真を掲載し「仲良く和気あいあいの職場です。」というのがうたい文句の会社は経験上かなり高い確率で人間関係が悪化している場合です。隠したいことほど表立って否定してしまうのが人間心理です。本当に和気あいあいであれば敢えて力説することもないはずで、むしろ仲良く等と言うのは社会人職場であれば至極当然のことで一般的には書く必要すらない事項のはずです。何故それをうたい文句にしなければならなかったのか裏を読んでみるのもコツです。

③「月に 100 万円稼げる」というような求人広告は当然ノルマ制でそれなりに覚悟して入社された方が良いでしょう。最近ではインセンティブという言葉を使いますが要は「歩合給」のことですので、100 万円稼ぐにはどれだけの売り上げが必要になるのかを考え、その商品をはたしてそれだけ売る能力が自分にあるのかどうかを見極めましょう。くれぐれも「月に 100 万円あったらあれもできる、これもできる」等と言う想像が先に一人歩きしないようにご注意を。

④「入社１年で部長になりました」という例が出ている求人も競争主義が色濃い企業といえるで

しょう。入社１年で部長になれるかもしれませんが、逆に考えれば 10 年働いても入社１年の新入社員に追い越されることもあるという意味です。１年で部長になれるかもしれませんが１日で降格もあるかもしれません。成功を視野に入れてポジティブに考えるのは大事ですが、世の中そうそう思い通りにはいかないものです。思い通りにいかなかったときでも満足できる環境がそこにあるかどうかを事前に見極めることも大切です。

⑤応募者多数の自信のある企業こそ広告は小スペースです。広告の大小で企業の資産を想定する人が多いようですが、企業資産＝自分に優良な職場とは限りませんので、写真掲載のない小さい求人広告にも目を通しましょう。人気の事務職等は９割方が小スペース広告であることからもわかるとおり、何故お金をかけてまで大スペース広告を出しているのか企業の裏を読む力を養いましょう。

　などなど、これらはあくまで一般的な事例で、ここに該当したからといって一概にそうだとは思いませんが、求人誌を読む場合に一番必要なのは、「なぜ」という疑問を常に持つことです。「何故このお仕事は 100 万円稼げるのか？」、「何故うたい文句が仲良く和気あいあいなのか？」、「何故入社１年で部長になれるのか？」・・・何故を考えれば企業の裏を読み解く力が養えます。逆に何故を考えない人は「思っていたのと違った」ということなってしまいます。自分の都合の良い想像の世界だけをイメージして入社すれば世の中そんなに思い通りにいかないのですから、多くの人は得てしてそうなってしまいます。
　大切なのは“何故”の回答を自身の頭の中で導き出すことが出来て、その回答に納得できた案件こそみなさまの満足できる求人案件なのではないでしょうか。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 128 話「休日出勤に感じる」
　このところ土曜日、日曜日の出勤が続いています。主に社内で事務作業に没頭する時間が多いのですが休日出勤すると色々と感じる発見もあるものです。

①朝の電車でスーツのサラリーマン風の人が思った以上にいるものなのだと気づきます。職業等も様々なのだと思いますが陰ながら頑張っているのだなと考えさせられます。

②オフィスタはオフィス群の中に位置するため普段何気なく利用しているお店が休みで、お昼時には苦労するものです。日常活気ある飲食店がお昼時に軒並み閉店している光景は何か取り残されたような気持になります。が、年中無休のファミリーレストラン等では普段見かけない家族連れのお客さんで新鮮味も感じますが。

③電話が鳴らない、お客さんが来ない静かなオフィスでじっくりと集中できる環境は仕事もはかどります。普段は手つかずの机の整理などもついついやってしまいたくなるような独特の空気は休日ならではではないでしょうか。

　などなど休日出勤というのもたまには新鮮で良いものです。「あ～働いたな～」という自己満足感も充足でき、普段見慣れている職場が全く別の光景に見えるのも休日出勤ならではないでしょうか。すすんで休日出勤する必要性もないのかもしれませんが、たまには良いものですよ。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 127 話「がん患者の就職」

　２月１７日付の読売新聞にテスコ・プレミアムサーチの記事が掲載されていました。同社は障がい者の雇用に特化した人材紹介会社として、かねてよりオフィスタとは親交ある同業企業です。障がい者にも隔たりない雇用を考えられている同社と、育児中女性にも隔たりない雇用機会と職場環境整備という点で、対象は違えど志を同じくする同志として共に国内雇用促進に努めております。協議会（本ブログ第 122 話他）のメンバーとしても日頃情報交換をしており、同社の石井京子社長は（社）日本雇用環境整備機構の理事長としてもご活躍されています。
今回は読売新聞より記事を抜粋してご紹介してみたいと思います。

がん共生時代　・　働く：欠かせぬ通院　求職の壁

　がんになると就労の継続はもちろん、新たに職を求めることも難しくなる。千葉県に住む成田美樹子さん（５０）は７年前に大腸がんの手術を受け、ストーマ（人工肛門）を付けた。夫とは手術後に離婚。抗がん剤や検査などに毎月約５万円の医療費がかかった。貯金もわずかになった１年後、就職活動を始めた。

　発症まで続けた酪農の手伝いは重労働で、術後の体にはきつい。ストーマを付けて身体障害者手帳が交付されたため、ハローワークで障害者雇用枠の求人を探した。しかし、住んでいる地方にこの枠の求人は少なかった。一般枠では「月２回通院が必要だ」と伝えただけで面接にもこぎ着けられない。地元の大手ホームセンター店は、病名を聞いたとたん、「そういう人は雇ったことがないから……」と拒否反応を示した。

　がんの場合、手術で後遺症を抱えていても、ストーマを付けるなどしない限り、ほとんどが障害者手帳の交付対象外。多くは健康な人と同じ土俵で求職活動をしなければならないが、がんに対する理解が浅いこともあり、がん患者の採用に消極的な企業は少なくない。

　手帳が交付されていても苦戦した成田さんがたどり着いたのが、障害者やがん患者の就職を仲介する会社「テスコ・プレミアムサーチ」（東京都）だった。同社社長の石井京子さん（５６）も実は大腸がん経験者だ。大手通信会社の管理職として働いていたが、手術後、やりがいを求めて障害者雇用枠専門の人材紹介会社に転職した。職探しに苦労する仲間の姿を見て３年前、今の会社を設立。がんや難病、発達障害など障害者手帳を持てない患者の就労相談も受けつける。石井さんは、「がん患者の職探しで大事なのは患者が自身の能力を評価し直すことだ」と明言する。

　「経験なしでＯＫなら、若くて健康な人を採るのは当たり前。がん経験者だからこそ、専門資格やパソコンの技術、経理、総務の経験など企業にアピールできる能力があるかシビアに点検しなければ」成田さんの履歴書には当初、事務職の経験がほとんど書かれていなかった。数年前に公益法人で会計を担当し、エクセルを使いこなしていたことを聞き出し、それを強調したものに履歴書を書き直した。体調への配慮も了解してもらい、大手証券会社の障害者雇用枠で採用された。不利になるのを恐れて採用の際、がん経

験を伝えるかどうか迷う人も多い。社会保険労務士の近藤明美さんは、「必ずしも病名を伝える必要はない。しかし、通院で休むことなどが必要な場合、配慮してほしいことを事前に伝えた方がよい」と勧める。（2011.2.17 付　読売新聞）

（社）日本雇用環境整備機構ホームページ

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 126 話「マタニティマーク PC 壁紙」

マタニティマークをみなさまは既にご存知のことと思います。このマークのキーホルダーやストラップを所持している人は妊婦さんであると対外的に表示することで妊産婦に対する気遣いなど、やさしい環境づくりに関して広く国民の関心を喚起するとともに、妊産婦にやさしい環境づくりを目的に健やか親子 21 推進検討会（事務局：厚生労働省）が作成しているものです。最近では、電車やバスでマタニティマークを見かける機会が増えてきましたが、職場の中でマタニティマークを見かける機会はまだまだ少ない（又は殆どない）と思います。公共機関や施設では積極的にマタニティマークの使用を推進しているのに、何故日本全国の職場内では見かける機会がないのでしょうか？

調査してみると、会社側はマタニティグッズを作成普及する金銭的な余裕がないことと、妊婦さん側は既存のマタニティグッズでは職場内で対外的に効果を発揮できない（バッグや携帯電話はロッカー等にしまっているためキーホルダーが目立たない等）ということらしいです。

電車の中で妊婦さんに席を譲る光景をよく見かけますがマタニティマークの効用は意外と大きく、是非職場内でもこのようなやさしい光景をみたいものですが現実は機能していないようです。両者の抱える問題点をなんとか解決できないものかと、オフィスタでは「職場内でマタニティマークを利用してもらうにはどうしたらよいか？」を検討していました。

約１年前にこのマタニティグッズの企画を本ブログにて応募しておりますが（第 73 話「マタニティマーク」参照）、このたび以下のようなものをオフィスタでは作成しました。

いまや各自職場の机上に PC があるのは珍しくありませんし、モニター画面も大型化してきています。事務職であれば勤務中の必需品です。PC 画面なら大きく目につきやすく、且つシール等のように会社の備品を汚すこともなく、普及にあたって作成費用が１円もかからない等のメリットがあるので、オフィスタでは「職場内でのマタニティマーク表示 PC 壁紙」を企画してみました。

厚生労働省担当官へ相談してみましたところ、マタニティマークをポスターやキーホルダーの印刷物として作成するケースはよく聞くが、パソコンの壁紙に使用したいという話は聞いたことがないとのことで、マタニティマークをパソコンの壁紙に使用するという試みはオフィスタが国

内で初めてというのは少々驚きではありましたが、労働者の雇用環境が十分に整備されずに悪化することを避けるため、しかしそうは言っても不景気を理由に金銭的負担を伴う支援は現実的には難しいという現状も踏まえて、全てを解決する支援策として企画されたのがこのオフィスタの支援制度です。

日常職場で妊婦さんのご使用するパソコンを通じて、社内の特段親しくない職員の方や出入り業者等の部外者の方にも、この席に座っている方は妊婦さんであることを表示することによって妊婦さんにやさしい職場環境づくりの一助になれば、そして次世代に対応した職場環境整備・労働環境整備・職員への意識啓発の一助として役立てていただければと思っておりますので、人事総務ご担当者および管理職職員におかれましては周知・普及・導入にご協力いただきたくお願い申し上げます。もちろん無料配布ですので、妊婦さんも会社側も費用負担は一切ありませんのでご安心ください。

詳しくはこちらのマタニティマーク PC 壁紙のホームページをご覧ください。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 125 話「e-ラーニング・システム」

パソコンでエクセルやワードを学びたいけど、育児で忙しくてなかなかパソコン教室に通う時間がないママさんに朗報です。

（社）日本雇用環境整備機構が会員向けにホームページから無料で e-ラーニングを利用してエクセル・ワードの習得が可能になりました。オフィスタは本機構の会員であることから、オフィスタに登録している方は全員このシステムを無料で使えます。

①実際に動かさなければ覚えない

e-ラーニングというと解説図と説明文を読んで学習するのが一般的なスタイルですが、ここでは実際のエクセル・ワードの画面を実際に自分で操作できます。

②何も考えなくても自然と学習する

操作は赤いマークで指示が出ますので、画面上でその通りになぞれば機能を習得できるので、何も考えずに指示通り動かしているだけで直感的に理解でき習得できます。

③ソフトがなくても全バージョンが使用できる

自宅はエクセル 2003 だが、2007 を覚えたいというときには、エクセル 2007 の画面で学習できます。エクセル・ワード 2003、2007、2010 の全てのバージョンが、ソフトをお持ちでなくてもご自宅の PC で、実際にそのバージョン画面にて学習できます。

④３６５日/２４時間いつでもどこでもレッスン

育児中で時間がとれない方、障がいがありスクールに通学するのが困難という人でもご自宅で

好きな時間に何度でも勉強できます。

⑤社内研修ツールとしても利用できます

全国の支店、世界中の社員が職場や自宅で学習できますので、社内研修用のツールとしてもご活用できます。

⑥使用料金は無料

オフィスタにスタッフ登録している方は無料です。

みなさんこのような便利なツールを利用して、この機会にパソコンのスキルアップを図ってみてはいかがでしょうか。オフィスタへご登録の方は総務部までご連絡ください。無料でパスワードをお配りいたします。

詳しくはこちらの e-ラーニング・システムのホームページをご覧ください。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 124 話「バナー」

ホームページでよく見かけるバナーは珍しくもないですが、ホームページ作成者・管理者にしてみると実は頭が痛い問題です。作成当初はしっかりしたサイトマップ構想を基に真っ白な状態から作成するのでシンプルなのですが、次第にお伝えしたいコンテンツや記事などが増えてくると、ホームページの奥底まで探さないと辿り着けない状況に陥ります（官公庁のホームページ等は膨大な情報量のため目的のページに辿り着くことさえ困難なときがあり、数十回のリンクの末に見つけた時にはヘロヘロということもよくあります）。そこでワンクリックで辿り着けるようにトップページにバナーを加えるのですが、このバナーも次第に増えてくるものです。

トップページにバナーがうじゃうじゃ貼り付けられたホームページも目にしますが、これはこれで美観を損ねてしまいます。一昔前はチャカチャカ動いたり光ったりするバナーが主流でしたが最近はそのようなバナーはあまり見かけません。バナーが増えれば増えるほどチカチカ動くのは見ずらくなるだけですからね。

オフィスタのホームページはコンテンツが増えてもトップページのバナーは当初より増やさないことを念頭に努めてきましたが、ホームページの奥底に収納されたページも見てもらうためにはどうしても最短距離を走れる工夫が必要になってきました。製作者はどこどこからリンクして、どう進めば辿り着けるかわかるかもしれませんが、それでは作成者の独りよがりなホームページにしかなりません。初めて訪れた人にもわかりやすい構成を第一に考えればシンプルに勝るものはありません。かといってトップページにベタベタとバナーが貼り付けられているのはとてもシンプルとは言えませんよね。

オフィスタでは公式ホームページのトップページに「コンテンツ簡単検索」バナーを設置しました。これにより本流ではないサブコンテンツへの道のりが容易になったと思います。オフィスタのホームページをよくご覧いただいている方にはどこになにがあるかわるかもしれませんが、初めてオフィスタのホームページを見た人でもサブコンテンツへ最短で辿り着けるようになっています。お時間あるときにでも是非寄って行ってみてください。

シンプルほど明瞭なものはありませんが、シンプルを構築するためには複雑な思考回路や発想を駆使しないと生み出せないものだと思います。灯台下暗しと言われるかもしれませんが、ごくごく自然な発想が意外に取り入れられていなかったんだなと感じました。

オフィスタのホームページがはじめて出来た時の初心の気持ちに戻って考えたバナーですので大袈裟なものではないかもしれませんが、ご活用いただければと思っております。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 123 話「ご連絡」

最近では履歴書等の連絡先の電話番号は８割以上の方が携帯電話を希望しております。ダイレクトにご連絡のやり取りができるということで非常に便利な反面、携帯電話以外に連絡手段が少ない方も見受けられます。今回は就職活動中の連絡受けについて書いてみます。

①企業への応募の場合、連絡先のメールアドレスは携帯電話の他に PC メールアドレスを指定しておいた方が良いでしょう。というのもオフィスタでもそうですが、書類のやり取り等で添付ファイルのやり取りが発生するため、インターネット環境にある PC、エクセル・ワードは就職活動の必須アイテムとなりつつあります。ご自宅に PC をお持ちでない方もいらっしゃるかと思いますが、情報入手・応募・その後のやり取り等で不利になります。また、ご自宅に PC をお持ちの方でもメールチェックを毎日される方は意外と少ないようです。特に女性の方は携帯メールは頻繁にチェックするようですが、ご自宅の PC メールはチェックしていない方が多く、企業から１月１０日に来社くださいというメールが届いているにもかかわらず、１月１５日にメールチェックしたために涙をのんだというようなお話しはよく聞きます。

②携帯電話の連絡受けについては就職活動においては男性に比べて女性が圧倒的に不利になります。男性はポケットなど常時身に着けている傾向が高いのに比べ、女性は携帯電話をカバンに入れて持ち歩く傾向が見られます。結果として企業からの着信に応答する確率も低くなります。もちろん電車に乗っていたり着信に気付いていても出られないことは日常的にありますが、折り返し電話をすることは最低限のマナーとして気を付けてみてください。オフィスタでも着信にはご留意下さいとご協力をお願いしておりますが、内定が出たのでお知らせしようとしてもずっと

ご連絡がつかず流れてしまい、２週間後に「その後どうなりましたか？」と連絡を受けガッカリし後悔の念に苛まれる方も実際にいらっしゃいます。

PC メールにしても携帯電話にしても、もちろんチェックするかどうか本人次第ですが、内定の電話に出ることが出来ずにそのまま気付かずに流れてしまうケースが特に女性に多くみられます。着信に気付いていたが知らない電話番号だったので折り返し掛けなかったという女性の意見もよく聞きますが、それであれば企業に連絡先として携帯電話番号を明示するのは合理ではありません。ご自宅の電話番号等を連絡先に指定するのも一つの有効な手段です。そしてなによりもご自身が就職活動中であるという自覚を忘れないことだと思います。

この不況下でハローワークをはじめお仕事への応募倍率三ケタという案件も珍しくありませんので、ご連絡がつかなければ次の候補者へどんどん内定でも良いお話しでも他者へ流れて行ってしまいます。いまや企業は待ってはくれない時代に突入し始めているのです。

「どうしてもこのお仕事はやりたかったのに・・・」と折角内定を取っていながら「身に覚えがない電話番号だから」と放っておいたがために涙を呑む光景を目にする機会も多いのですが、まさに電話１本着信に出るか出ないかで人生が変わってしまうこともありますので就職活動中の電話・メールは抱えるように慎重に。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 122 話「協議会 2011 新年会」

去る１月１３日に人材関係会社の経営者で構成される協議会の今年１回目が新年会も兼ねて開催されました（第５話、第 111 話他、参照）。

前回は派遣法改正についての議論が主だったのですが、今回は業界の今後の動向について焦点が当てられていました。ニュース等でも情報は届いていましたが、派遣会社・人材紹介会社ともにここにきて廃業・倒産する企業が続出しており派遣会社では全体の 15%、人材紹介会社に至っては 30%の企業が消えているとのことで改めて景気の悪さを実感した気がします。

そもそも派遣にしても人材紹介にしても料金が発生しますのでその料金帯が現在の企業の体力から見て適正料金ではないというのが理由です。例えば人材紹介会社ではエグゼクティブ（部長級の人材）の紹介を受けた場合の報酬は、その人材の年収の 30%とすれば 200～300 万円もかかってしまいます。年収３千万円のエグゼクティブを紹介受けた際には紹介会社に１千万円の報酬額を支払うということです。中には紹介料が２千万円とか３千万円とか、人材を１人採用するためには企業はなんだかんだで１億円近く用意しなければならないと聞いて驚いて聞いていました。それどころか人材紹介会社は紹介して報酬をもらうのが当然と思っていたのですが、最近は紹介できるかどうかにかかわらず一定額の報酬が依頼時にかかるスタイルもあるとのことでまたまた驚きました。

オフィスタははたらきたいママさんを支援するというコンセプトですので正直、ビジネスー辺倒で運営しているわけではないので、このような感覚とは程遠い位置にいるのですが、このような話しを聞いて驚いたのは何も報酬や金額が桁外れだからではありません。部長級の人材を紹介会社に１億円用意して依頼し探してもらうよりも、今まで下の人材を育ててきていなかった企業がこんなに居るということに驚いたわけです。オフィスタの感覚が古いのかもしれませんが、その会社の次の時代を担う人材を育て世代を引き継ぐことは企業の勤めという考えはもう古いのでしょうか・・・。何を泥臭いことをと笑われるかもしれませんが、ドライというか希薄というか何かとても寂しく感じてしまうのはなぜでしょうか。

前回も書きましたが“昭和にあって平成にないもの“、何か日本という国自体が変わってしまっているなと思うのは私だけでしょうか。

しかし、今の日本に２千万円支払って人材を探してほしいという企業がはたして何社あるのか疑問です。３割の人材紹介会社が倒産しているとのことですが、至極当然の結果では？と思いながら耳を傾けていた今回の協議会でした。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 121 話「タイガーマスク」

年末年始から全国各地で施設の子供たちへタイガーマスク（伊達直人）の名でプレゼントを贈る者がいるとのニュースを見て心温かに思ったものです。この不景気で心も病んだ日本でこのような優しい思いやり、しかも匿名での寄贈という点も人々の心を打ったことと思います。タイガーマスクが贈った本当のプレゼントは施設の子供たちにではなく、私たち国民に忘れていた何かをプレゼントしてくれたのではないでしょうか。

メディアも大々的に取り上げたこの報道も、２週間も経てばその報道内容が変わってきていることに気付きます。伊達直人とは一体何者なのか、各報道機関がこぞってスクープ狙いの捜査に走っているようです。別の報道では寄贈に対する税金問題はどうなるのか、受け取った施設の対応は法的にどうなのか・・・云々。ああ、またか・・・、と内心ガックリした気持ちは否めませんでした。これだけ話題になったのですから、正体を突き止めればまさに大スクープでしょうし、新聞・雑誌の売り上げは増大することでしょう。真心を法律という箱に納めて論じることで批判の矛先に話を向けて国民を賛否煽るのは最近のマスコミの決まりパターンでもあります。結局はお金儲けの道具にしてしまう人々が居ることがとても残念です。

こういう場面を見ていると、日本は不景気といわれていますが、本当に不景気なのは日本人の心なのではないのかとしみじみ感じます。現代はインターネットやパソコンといった便利な文明を生み出した反面、人と人のコミュニケーションが希薄になっています。１０代の若者がインタ

ーネットやらネットトレードである日突然億万長者になってしまったり、また、世の中は何もかもがビジネスに終始し人の温情すら金儲けにしてしまう、良くないことが起これば「不景気だから」の一つ覚えのセリフばかり、殺人事件のニュースが流れても近所でなければ誰も驚きもしない今の世の中。

昭和の時代にあって平成の時代にないもの、それは人の情念だと言われています。

今回のタイガーマスクさんの一連のニュースを見ていて、昭和の温かみと平成の冷厳の両方をみたような気がします。

派遣会社も人を扱うのがお仕事ですが根底は“ビジネス“と捉える企業がほぼ全部でしょう。派遣会社は平成時代が生んだビジネスといわれていますが、オフィスタだけは脱ビジネスで”支援“を徹底したコンセプトを創業以来取り入れています。ここであえてそれを PR するつもりなどさらさらありませんが、泥臭くても構わないのでオフィスタはタイガーマスクのような昭和の情念を持ち続ける企業であり続けたいものだと伊達直人報道を見ながら改めて思ったものです。あまりにも寂しいタイガーマスク報道を目にして、ついつい筆をとってしまった次第です。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 120 話「365 日の始まり」

年も明け会社もそろそろ動き出していることと思います。

今年は暦から長期とはなりずらい年末年始だったようです。それでもこれだけ長く休めるのは GW、夏休み、年末年始の年間３度のことでしょうから、やはり休み明けの正月ボケはあるようです。私は４日間のお休みだったのですが、何故か正月明けはボーっとしてしまうものです。電車はサラリーマンの方や OL の方で混み合っていましたが皆さん眠気半分、新年への抱負半分といった感じで年明け早々の電車内は見ていておもしろいものです。

暫くの間は新年のご挨拶や新年会でまだまだ本業務に専念とはならないかもしれませんが、1 月も 10 日を過ぎればまた通常の毎日に戻ることと思います。今年も桜の春、猛暑の夏、涼しくなる秋と大切な 365 日が始まるかと考えるとどんな１年になるのかいまから楽しみです。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 119 話「謹賀新年 2011」

あけましておめでとうございます。

昨年はみなさまのご協力、ご指導に感謝改めて、御礼を申し上げます。

年末年始は静養をしっかり取って、みなさま有意義に過ごしていただきたいと思います。

昨年もそうですが、2011 年も「雇用」というキーワードが世の中を賑わす年になることでしょう。また、育児とお仕事の両立、ワークライフバランスという視点で労働者も雇用主もこれまでの労働環境に変化が求められる年になるかもしれません。というのも障がい者雇用と高齢者雇用についてこれまで国は推進してきたわけですが、昨今の不況下と女性の社会進出活性化により「育児中女性＝専業主婦」の構図が一般的ではない時代になっていること、シングルマザーの労働に対するポテンシャルの高さといったことがここ数年国内で見直されていることから「育児中女性＝雇用」の流れが必然となる１年になりそうです。今年もオフィスタの課題としては「はたらく女性支援」、「育児とお仕事の両立支援」に努めていきます。また、育児・障がい・エイジレス（35 歳以上）の雇用支援・雇用主の職場環境整備を（社）日本雇用環境整備機構の一員として普及・啓発に努めていきます。

まだまだ厳しい中ではありますが決して諦めずに前向きに頑張るスタッフのみなさまを今年も変わらず全力で支援させていただくとともに、企業・団体さまには労務労働に関して一層の貢献をさせていただきますので、今年も変わらぬご愛顧の程、宜しくお願い申し上げます。

この 2011 年をスタッフのみなさまにとって最良の年にできるように、また、企業・団体さまにとっては人事労務において今こそ活躍の時であることと信じております。そのためのお役に立てるよう社員一同、地道かもしれませんがまずは目の前のお仕事を一歩々々あたらせていただきます努力を絶やさぬよう努めますので、本年もどうぞ宜しくお願いいたします。

みなさまのご発展をお祈りいたしますとともに、新年のご挨拶に代えさせていただきます。

平成二十三年元旦

日本プランニング株式会社（オフィスタ）
代表取締役　小松中子

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 118 話「続・PC の不具合」

昨日ウィンドウズも入れ替えて、不調だったマウスも復旧したのを確認したのに、翌朝になって女子職員から「治ってません、マウスが動きません。」とのことで、“これはもう PC 買い替えやむなし”を覚悟しました。愛着がある PC だったので手放したくなかったのですが、ウィンドウズは入れ替えたので原因があるとすれば本体そのものが壊れているとしか考えられません。ということで昨日の苦労もむなしく PC は倉庫行きになりそうです。

“そうだ、大事なデータだけはメモリースティックに移し替えておかなければ”と USB メモリーで大事なデータはバックアップしました。とここで、“あれ？メモリースティックは使えて何故マウスは使えないのか？どちらも USB なのに”とふと疑問。

もう一度マウスを差し込むと「USB デバイスが認識されません。このコンピュータに接続されている USB デバイスの１つが正しく機能していないことが、Windows によって認識されていません。問題を解決するには、このメッセージをクリックしてください」と相変わらず使えない。他の PC のマウスを差し込んでもダメ。そもそもデバイスって何？という感じのメッセージなのですが、PC 製作者にとってはデバイスというのは標準語なのでしょう。詳しくはトラブルシューティングをどうのこうの言って来ましたが、こちらも一般ユーザーを突き放した特殊語を連発されてさっぱり解決せず（自分の知る限りトラブルシューティングで何かが解決した試しはない）。

同じような事例がないかインターネットで検索してみたら出てきました、同じ症状が。解決法としては、①電源を抜く、②３０秒間放置する、③電源を落として立ち上げる、が解決法だとか。デバイスだの認識だの大層なことを言われているのにこれで治るわけがないと思いつつ試してみると・・・なんとあっさり解決。原因は静電気で AC アダプターで充電をしっかりしていると静電気が溜まりこの不具合になるそうです。なので電源を抜いて充電 100%を 95%くらいまで放電すれば解決するそうです。言われてみれば昨日 AC アダプターを抜いてマウスチェックして動いていた記憶が、そして帰るときに AC アダプターを付けて充電して帰宅した記憶が・・・翌朝には充電は当然 100%溜まっているでしょう。

しかし、“こんなの誰がわかるか！“という感じで頭に来ます。「USB デバイスが認識されません。このコンピュータに接続されている USB デバイスの１つが正しく機能していないことが、Windows によって認識されていません。問題を解決するには、このメッセージをクリックしてください」なんて呪文のようなメッセージではなく、「電源を抜いてしばらく待ってください」の一言の方がよっぽどユーザー想いだと思うのですが。

原因解明と復旧は果たしましたが２日間かなり疲れました。メーカーの思う壺かもしれませんが、この次故障したときは迷わず買い替えようと思います・・・

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 117 話「PC の不具合」

オフィスタで使用している PC の１台がこの年末に来て不具合です。立ち上がらなかったり、マウスを差し込んでも作動しなかったり。今や PC はどこの企業でもライフラインですので、オフィスタでも PC はそれなりのグレードのものを完備しているつもりではいるのですが。

オフィスタ内では PC の寿命ではないかとのことで買い替えるべきとの声もありましたが、その前に不具合の原因を探して何とか修復に試みてみることにしてみました。まずはハードディスク内を綺麗にして購入当時の元の状態に戻そうと挑戦してみました。ウィンドウズをまっさらな状態にするためのリカバリーディスクを探すのに一苦労でした。購入当時はまさかウィンドウズの入れ替えなど思いもよりませんでしたから。結局ディスクは見つからず途方に暮れていたとこ

ろ取扱説明書に「リカバリーディスクは付属していません。インターネットで取り出してください。」と明記が。メーカーにしてみれば便利かもしれないがユーザーにしてみれば何と不親切なことかと思いました。そもそもウィンドウズを入れ替えるということは不具合があったり PC が動かなくなったからであって、そんな時にネットから各自取り出せという取扱説明書にビックリでした。幸いマウスが動かないだけなのでネットは正常だったためなんとかなりそうでした。が、リカバリーディスクをダウンロードする先が見つからないことといったら・・・。メーカーのホームページの奥の方にやっと発見して CD-ROM も用意して、さてダウンロードしようと思った矢先、「ダウンロードするためには CD-ROM を 36 枚ご用意ください」とメッセージが。ええ～～～という感じでしたが、その後に「または DVD を２枚ご用意ください」と出てきました。というわけで急遽 DVD を買い出しに行く羽目になりました。しかし CD-ROM36 枚用意しましょうと普通に表示するメーカーの感覚って何なの？という感じです。DVD も用意できてリカバリーディスクも完成し、いよいよウィンドウズを元に戻す作業に入りました。しかし長い・・・３０～４０分は読み込みやらインストールやらセットアップやらをしていたような気がします。

ウィンドウズが終わって一息ついたところで「付属の Office2007 の CD を入れてください」と出てきました。オフィスタには複数台の PC があるため、この PC に付属していた CD がどれなのか探すのにこれまた一苦労でした。Office2007 の CD は何枚もあるためシリアスナンバーと見比べて試行錯誤の末、なんとかエクセル・ワード等も使えるようになりました。

と、ここで今まで使えなかったマウスが復旧、動くように。やっぱりウインドウズに問題があったのかなと妙に納得と充実感がこみ上げてきました。

その後のメール設定やら一方的に半強制的な押し付けユーザー登録やらもクリアしてなんとか無事に PC とウィンドウズの購入当時の初期化に成功しました。これはお年寄りには正直厳しい作業ではないかと思いますし、PC の取扱説明書とかユーザーのことを全く考えていないと思いました。故障＝買い替えのためにはリカバリーとかは出来るだけ面倒にしておいたほうがメーカーにとってはいいのかもしれませんが、わずか１０年２０年足らずで PC メーカーはこれほど不親切な世界になってしまったんだなと少し残念でした。

何はともあれ修復できて満足で家路に着いたのですが、翌朝女子職員が「治ってません、マウスが動きません」とのこと。ええ～～～何で？...（つづく）

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 116 話「オフィスタ PC 研修（中級編）」

オフィスタでは PC 研修、特に一般事務職では必須となっておりますエクセル研修を実施しております。これまではエクセル基本動作をマスターする初級編だけだったのですが、12 月より中級編を実施します。メインとなるのは「グラフ作成」、「差し込み印刷」、「串刺し演算」といった総務・庶務系で頻度の高い機能に重点を置いています。特に差し込み印刷機能と串刺し演算機

能は求人募集に必須スキルとして取り上げられるほど頻度が高くなってきているため是非習得していただきたいと思います。一般事務職・庶務業務では中級以上のスキルを求められるケースはまずありませんので、習得することによって今後の就職活動を有利に進めていただければと考えております。
「な～んだ、PC 研修なんて別に珍しくない」という方もいらっしゃるかと思いますので、オフィスタの PC 研修制度の主な特徴を少々。

①スクールや講習・セミナーではありませんので、生徒１名・講師１名の完全マンツーマンになりますので、各自の習得ペースに合わせ、質問はその場で随時何でも受け付けます。疑問はその場で完全解決していただきます。

②通学は不要で１日缶詰めで取得していただきます。スクール等ではどうしても日常で使用しない余計な機能まで教える傾向にありますが、オフィスタでは習得の目標は就職であり一般事務職で実用することだけに特化していますので、実際にご就業したとき（または現在の職場で）実践で使用する機能だけに集中しています。敢えて覚える必要性のない余計なまぎわらしい機能は省いております（実はこの業務上において使用頻度の低い機能を覚えさせられることで、本当に必要な機能の習得が混乱する原因になっているのです）。

③習得された方には受講修了証を発行いたしますので、今後の就職活動において履歴書添付資料などとしてご活用できます。

PC は苦手という方も多いかと思いますが、これを機会に「エクセル中級なんて大して難しくない」と興味を持っていただけると面接でもご就業後も自信にもなりますので、その一助となれば幸いです。
なお、初級編も引き続き受け付けておりますので、ご質問等はオフィスタ総務部までお気軽にお申し付けください。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 115 話「応募倍率」

色々な企業に応募するがなかなか採用が決まらないという就職活動中の方が多いと思いますが、応募倍率が高いのも原因であることはお察しの通りだと思います。１人募集枠に 50～60 人が応募するという状況は現在では珍しくなく、多いところは 200～400 倍とも言われる就職氷河期真っ只中です。今回は“倍率”について少し考えてみようかと思います。

当然ですが倍率が 300 倍あれば 299 人は不採用なわけですので、確率は 1/300 です。し

かし倍率が 10 倍なら 1/10 ですので採用確率は 3000%上がるわけです。しかし応募の段階で倍率がどのくらいかというのはわかりませんので、手探りと想定・直感も必要になります。例えば「あ、このお仕事は勤務地もいいし職務内容も自分にピッタリ！」と思う案件は、他の人もそう思っているわけですから倍率は高くなるというわけです。比較的競争倍率は、勤務地・勤務時間・職務内容の３点で大きく変わってきます。

①勤務地

交通アクセスの利便性の高いところ、例えば新宿や大手町のような人気エリアで複数路線が交差している駅は広範囲の人が応募できるため倍率が高まります。

②勤務時間

平日の９：00～18：00 の時間帯のお仕事はやはり皆さんご希望されますので、土日が出勤で平日で２日間お休みという体系で支障がない方は選択肢が増えて有利になるかもしれません。または 10：00～19：00 とか 11：00～20：00 なども敬遠する方が多いので時間帯を１～２時間変えるだけでも倍率は一桁台まで下がるケースもあります。

③職務内容

これはどのようなお仕事をご希望されるかによりますので良い悪いではなく、あくまで倍率の高低の職種を書いてみようと思います。女性の一番人気は断トツで一般事務職（デスクワーク・秘書・経理・受付・電話対応等）になります。逆に倍率が低い職種は営業職や販売職、介護職となっています。

大きくはこの３点で倍率が左右します。大手企業か中小企業かで倍率が変わるのではとお考えの方もいらっしゃいますが、女性の場合はそれほど大きくは左右されないようです（男性の場合は大きく倍率が変わります）。

このように事前に応募倍率がどの位あるかをある程度想定しながら応募してみるのも良いでしょう。また、ハローワーク窓口などで応募者数が概ねどのくらいなのかを企業に確認してくれる場合もありますので尋ねてみてはいかがでしょうか。

確かに厳しい時代ではありますが、応募倍率は「それを知って諦めてしまう」ために把握するものではなく、「この倍率をなんとか勝ち抜き自信にしたい」、「仮に不採用であったとしても、これだけの応募者数がいたなら仕方がない」とポジティブに考えていただく指針として利用して欲しいとオフィスタは思っています。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 114 話「忘年会」

気が付けばもう忘年会の季節です。オフィスタでは毎年スタッフさんと忘年会をおこなってい

ます。「オフィスタって派遣会社なのに忘年会あるんですね！」とよくスタッフさんに驚かれますが、更に言うなら暑気払いやお花見などもあります（笑）。
お仕事に頑張っているスタッフさんの労をねぎらい、たまには自由な意見を聞ける場としてオフィスタも楽しみにしています。夜が忙しいママさんとはランチをしたり、堅苦しい場だけではなく息抜きも必要だとオフィスタは考えています。
　はたらくみなさんと色々お話しできるのもご縁であり、貴重な時間でもあります。こんな派遣会社が１社くらいあってもいいのではないでしょうか、と思って年中行事を企画しています。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 113 話「11 月の新連載ブログ紹介」
「ワークライフ主婦さんブログ」として新たにブログが連載いたしました。
はじめてのハケンでのお仕事体験記として、主婦のヒロさんに連載いただきました。
お仕事のことだけでなく、仕事帰りや通勤、お休みの日などはたらく主婦の観点で書いていただこうと思います。ハケン主婦ならではの楽しみや苦労・お仕事の感じ方・家事との両立などこれから社会復帰を目指す主婦の方にご参考になるのではないでしょうか。

「Let’s Enjoy ワークライフバランス（H22.11.12 連載開始」」：
http://www.offista.com/coffee/blog/blog.html

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 112 話「講習会のお知らせ」
今回は講習会のお知らせをしてみたいと思います。もし内容にご興味がある方はご参加してみてはいかがでしょうか。

（社）日本雇用環境整備機構（新宿区：理事長　石井京子）は「育児中女性・障がい者雇用における現状と課題および関係法令解説と事例」講習会を厚生労働省担当官を講師に企業団体の人事総務担当者・管理職・雇用行政担当官向けに開催する。

日時：平成 22 年 12 月８日(水）13：00～17：00
場所：文京シビックホール
後援：厚生労働省

（演題・講師）
・育児中女性の雇用における現状と課題及び関係法令解説
厚生労働省雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課担当官

・障がい者雇用における現状と課題及び関係法令解説
厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課担当官

・発達障害者の活用による障害者雇用の促進
（社）日本雇用環境整備機構理事長　石井京子

問合せ：機構事務局（オフィスタ）

詳細：
http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 111 話「協議会開催しました」
　なんだか結構久しぶりになっていますが、11 月 10 日に人材に関する関係会社で構成される協議会が恵比寿にて開催されました（詳しくは第５話他過去記事参照）。
　久々だったこともあり各社色々と新しい動きなどが見えて勉強になりました。業務に関する話題が中心ですが、今回特に取り上げられた話題は「日雇い派遣禁止」の動向でした。現在の案では２カ月未満の雇用を禁止して２カ月+1 日を義務付けるという動きが見られています。元々は雇用の安定のためという建前での議論なのですが、発端は派遣村騒動ではないでしょうか。
　しかし、これは男性日雇い労働者視点での考えであり、短期で働きたいことを希望するママさんには非常に弊害が起きます。イベントのときに単発で１～２日働きたいコンパニオンなど色々と弊害が起きそうです。そして弊害をこうむる大多数は明らかに女性であるという点です。小泉内閣時代に雇用率を上げるために派遣の自由化が認められたのは失業する男性の視点でのことでした。派遣村騒動で今度は日雇い禁止というのも男性視点です。なぜ女性の視点で労働環境を整備していかないのか少々不満もありますが、男性の雇用環境整備をするために犠牲になるのがいつも女性ばかりというのも癪ですね･･･というような話題が出ていたように記憶しています。
　「次回の開催は忘年会も兼ねてですね」ということで、もう今年もそんな時期なのかと驚きながら閉会いたしました。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 110 話「時間が足りない」

これから年末にかけてどこの会社でも忙しい時期になってきますね。やることが多すぎて時間が足りないと困っている人もいるのではないでしょうか。オフィスタの社内でもよく耳にする言葉です。先日とある本を読んで「時間が足りない」解決法のヒントがありましたので今回は少々。

まず時間が足りない人とそうでない人は何が違うのでしょうか？時間が足りない人がサボっているとは思いません、ただ１人だけ極端に業務負荷が大きいとも考えずらいものです。ここでヒントになるのが効率化とやり残し作業のモヤモヤ解消です。

例えば出勤してまずメールを一通り見るとします。いくつもメールが届いているとして、「〇〇さんからのメールだ。後で電話しなきゃ」、次のメールは「△△会社からのメールだ、今日中に書類を送らなきゃ」、次のメールは「□□の件は後で上司に報告しなきゃ、とりあえず先の２件が優先順位は先だな」・・・という感じではないでしょうか。ここで考えてみてください。３通のメールを読んだが何一つ処理していないのです。つまり１つのことを片付けて次のメールの作業をしようとしたときにもう一度読み返すのです。処理するまでに同じメール文面を２回読むことになっていますので作業時間は２倍というわけです（場合によっては取り掛かるまでに３回４回と読む人もいるかもしれません）。優先順位をつけることも大事ですが、これが得てして何かを“先送りにする言い訳”になりかねないので注意です。結局やるべきタイミングを失い、常に頭の中にやり残した仕事を思い出させる声が聞こえてきて目の前の仕事にも集中できない結果「あ～、時間が足りない」となってしまうのです。

この本では「今やるべきことと、後でやればいいもの」の選別をする習慣が悪いと言っていました。処理する際にもう一度書類を読むのは時間の無駄で、最初に読んだ時に処理してしまうのが最も効率化だそうです。また、やるべきタイミングを外してしまうとそれを思い出させる声が常に聞こえてきて重荷になりますので、出来るだけ重要でない仕事から終わらせて、重要な仕事にこそスッキリした頭で取り掛かれる環境作りが大切なのだそうです。

実際にはみなさんそれはわかっていてもなかなか・・・というのが現状で、私自身もそんな感じですので偉そうなことは言えませんが。何かの参考・ヒントになればどうかと思い書いてみました。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 109 話「タバコは出世に影響するか？」

タバコも値上がり肩身が狭い人も多いのではないでしょうか。先日ニュースの記事で「タバコ

は出世に影響するか？」調査で 37%が「出世には影響しないが、人間関係に影響する」と感じているそうです。

「出世に影響しない」と答えた人は、「タバコは飲酒と同じように個人の嗜好に過ぎず、出世に影響するのはおかしい」という意見が多く、欧米で言われている「喫煙者は出世できない」という話しは日本においてはあまり当てはまらないようです。

またタバコが職場の人間関係に影響すると答えた人は、その理由として「喫煙中に社内の人とコミュニケーションがとれるから人間関係に有利」という意見と、「喫煙者と非喫煙者の間に距離ができるから人間関係に不利」という意見の２つに大きく分かれていました。
喫煙者からは、『タバコを吸う人と同席したくない』と思う人がいるし、上司が非喫煙者の場合に良い印象を持たれないので人間関係に不利という意見が半数以上を占めここでも肩身が狭い思いをしながら吸っている様子がうかがえます。

一方、非喫煙者は人間関係に「有利」とした人の割合が 55%で、「不利」とした人の割合が 45%と反対の結果のようです。タバコを吸わない人は「タバコは職場の人間関係に有利に働く」と感じているとのことです。理由としては、「タバコ部屋を外から眺めていると、結構会話が弾んでいるように見える。きっと人間関係にも影響があるに違いない」、「タバコ部屋人事があるから」といった意見があるそうです。

この結果から「タバコは、喫煙者同士の関係を深めるが、非喫煙者と喫煙者の距離を生む」ということでしょうか。肩身が狭い者同士が集まれば同じ境遇の者のみが共有できる連帯感が生まれるのかもしれませんね。「タバコ部屋人事」という言葉をはじめて聞いたのですが・・・吸わない人にしてみれば、なるほどな感じもします。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 108 話「パパさん育休」

育児･介護休業法が平成２２年６月より改正施行され下記の改正がありました。
①パパ・ママ育休プラス（育児休業取得可能期間を父母ともに育児休業を取得する場合、子供が 1 歳（現行）から 1 歳 2 カ月に達するまで延長されました。）
②父親の育児休業再度取得（父親が、妻の出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合、特例として育児休業を再度取得することが可能となりました。）
③配偶者が専業主婦である場合、育児休業の取得ができないとする制度が廃止されました。

男性社員が育休を取得するのはまだまだ抵抗感があるという意識も根強いかもしれませんが、今後どのように社会が変わっていくのか興味があります。

企業としては法で定められている労働者の権利として認めてはいますが、そうはいっても出世に影響したり、周囲の目も気になって、男性の育休は睨みを利かされているようで・・・というのが本音ではないでしょうか。
同法では、事業者は、労働者が申し出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないとされています。
　男性も女性も隔てなく子育てに専念できる権利を行使することができる世の中になるといいですね。不況でどこの企業も金・金・金の世の中ではありますが、従業員の１～２歳のお子さんも２０～３０年後の日本では中心に位置する逸材ですので、経営陣も労働者のための適切な雇用環境を整備してくれる深い理解を有することが将来の発展かもしれませんね。
　昭和にあって平成にないもの、それは「人の情念」だと言われています。不況・失業と暗いギスギスした社会雰囲気の中、心豊かな日本企業というものを考えてもいいのかなと思うこの頃です。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 107 話「ゆとり教育世代」
　現在実施されているゆとり教育を受けて育った世代を「ゆとり教育世代」と呼びます。この世代が大学を卒業するのが 2010 年です。つまりこの世代の者がいよいよ大学を卒業し、社会に出ることになったわけです。
　校内暴力、いじめ、登校拒否、落ちこぼれなど、学校教育や青少年にかかわる数々の社会問題を背景に、これからの社会に求められる教育の在り方として、「生きる力」の育成が必要であるということで子供たちにゆとりを与える教育方針です。
学校の週５日制の導入や授業時間の短縮といったことで、従来の「詰め込み教育」に反対するものですが、「時間のゆとり＝心のゆとり」でしょうか？結局は勉強時間を減らしただけで子供たちは何がゆとりだったのでしょうか？
　この世代の心配される点は、まず絶対評価で育っている点です。絶対評価とは目標に対してどこまで出来たか、どこまで頑張ったかを評価するものです。そして教師はその頑張る姿勢を評価するものとしています。この者たちが企業に入社した時にどのような反応が危惧されているかというと、自分の仕事に対して“出来るところまで”やればよいという意識で職務に当たるのではないかということです。“完遂するまで”という意識の欠如が問題視されています。目標達成や所定時間外労働には極端に弱く、ノルマや残業の企業を批判する「ブラック企業」という造語は近年、彼らが生み出したものです。また、目標達成はできないが自分の努力のアピールやおべんちゃらには長けているという意見もあります。
　もう１点は学力の低下です。これは「ゆとり教育＝学力低下」の根拠について賛否が割れているようですが、通常考えて授業時間が減れば学力が落ちるのは当然ではないでしょうか。「円周

率は３である」と教えていることがメディアでも取り上げられて話題をまいたのは記憶に新しいと思います。漢字が書けない、数学が苦手という傾向が見受けられ、ゆとり世代は総務部・経理部に配属させないという企業も多く出現しています。

また、自分がやりたいことだけをやればいいという考えを教え、その考えがさまざまな人格的影響を与えたという批判もあります。やりたいことをして、やりたくないことはしないという教えで育っている人間がはたして社会で生き残れるのでしょうか。希望の部署に配属されなければ辞める、嫌いな人とは上司であろうと接したくないので辞める、中には職場がビルの 4F で「４」という数字が嫌いだからと辞めた者もいると聞きます。いやはや大変な世代が社会に出てきたものだなと驚いておりますが、彼らは学力低下傾向の中、職務完遂能力に欠け、好きなことしか行わないで、且つ競争することも苦労することも叱られることも知らない者が多数含まれております。

人格形成の一番大切な時期を「ゆとり」なるもので包まれた人間が社会に出てそのギャップにどこまでついていけるのか、ついていこうとすることさえ諦める可能性も大きくその際は今以上の失業率や犯罪増加になることは必然でしょう。彼らが社会にどういう影響を与えるのか、我々がそれを知ることになるのはこれからです。

“ゆとり”を訴えたのは子供ではなく、大人が“ゆとり”を子供に押し付けたのですから、その責務も我々が社会で抱えなければならないのでしょうか。

あくまで危惧されている危険性を指しているだけで、この世代の全ての者が同一人格とは思いませんし、“ゆとり”を塾・受験に費やした者もいるでしょうし、もちろん一概には言えませんが、現在の新卒就業率の低下と、企業側が新卒を取らずに派遣職員・中途職員を根強く必要とする理由がはたして景気だけの問題なのか、その疑問の答えは意外なところにあったのかもしれません。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 106 話「オフィスタの社員」

今日はオフィスタではたらく社員に焦点を当ててみました。みなさんスタッフのご就業から管理、そして相談に耳を傾ける黒子役に徹するのがオフィスタの社員の主な仕事です。みなさまが嬉しいとき、苦しい時、悲しい時、出来る限りお役に立ちたいと常に思っております。

スタッフのみなさまの事でいつも頭がいっぱいなのですが、オフィスタの社員もみなさまと同じ人間です。毎日がいつも嬉しく楽しいわけではないでしょう。苦しいときも悲しいときもあるでしょう。それが仕事であったり家庭のことであったり事情は様々だと思いますが、みなさまのために走り回り、自身がスタッフさん以上に苦しい時でもそれを表に出さずに悩みを聞いたり頑張っている姿には身内びいきかもしれませんが誇りに思います。

常にスタッフさんの事で頭が一杯で、最も近い存在である社員１人１人の相談になかなかのってあげれない自分を恥ずかしく思う時もありますが、みなさまスタッフのために尽くすのがわたしたちオフィスタの仕事と言ってしまえばそれまでですが、しかしその仕事をする社員もまた１人の人間です。喜怒哀楽を抱えていたとしても人に尽くす職務に当たるのが仕事と割り切れるほど完璧な人間などいないでしょう。ついつい落ち込んだりやるせなさ、弱音を吐きたくなる時もあるかもしれませんが、それも普通ではないでしょうか。むしろ淡々と職務遂行のロボットのような人間ならばオフィスタは雇わないでしょう。もしかしたら私自身も知らず知らずのうちに顔や態度に表れているときもあるかもしれません。

スタッフさんも人間、オフィスタの社員も人間、楽しい・苦しい・悲しいはもちろん誰にでもあります。少なくともオフィスタではビジネス・マニュアル通りのお仕事はしていないつもりです。なぜならばオフィスタのお仕事は人と人のお付き合いが仕事だからマニュアルなど存在しないと考えているからです。よって時に感情が見透かされることもあるでしょう、そんな“泥臭い、人と人のお付き合い”が良いか悪いかわかりませんが、それもオフィスタのカラーだと思いますし、そんな派遣会社が世の中に１社くらいあってもいいのではないでしょうか。

辛くても顔には出さないように努め日々陰ながら頑張っている社員がオフィスタにいることも知っています。人に尽くす者が、人である感情を隠すべきと考える必要はないと思いますが、それを押し通そうと頑張る姿も立派だということも知っています。今日はオフィスタの社員へ向けて筆を取りこの場を借りてエールを贈ってみたいと思いました。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 105 話「職場のご縁」

みなさんは普段何気なく職場で上司・同僚・部下・アルバイト等々さまざまな人と一緒にお仕事をしていることと思います。このご縁ってよくよく考えるとすごいことだと思いませんか？

日本には何千何万という職場があって、何億人という人の中で人生の一部をご一緒していることってご縁というか、これが運命なのかなとふと感じるときさえあります。

オフィスタを通じてご縁があるスタッフの方々や、企業の担当者の方々、スタッフのみなさまにしてみれば職場の方々とのご縁など、人生の中でお会いすることができたわけですから是非大切にしていただきたいものです。オフィスタは人と人を結ぶのがお仕事でそのためにさまざまなスタッフの方とお会いできる仕事ですので、ふと幸多き職業を生業としていることに感謝しています。

一緒にはたらいているオフィスタの社員の方々とのご縁もとてもすごい確率での出会いだと思います。たまたま社員募集を出した時に、お仕事を探していて、ふとオフィスタを知り、ふとしたご縁で、今こうして一緒にはたらいています。もしあのとき素通りしていたらこの縁はなか

ったと思いますし、チョットした“ふとした運命の交差点”で出会い、共に喜び悲しみ頑張る毎日を一緒に過ごし、限られた人生の一部を共に歩んでいるわけですから人生って不思議ですね。

毎日何気なく過ごしているとついつい忘れてしまいがちですが、当たり前の毎日も何億分の一の確率の末のご縁なのだと、この幸いへの感謝を忘れたくないものです。

この先の人生ではたしてどれだけの人とご縁があるのか想像もできませんが、そんな気持ちを忘れさえしなければ今日も明日も充実できると信じて今日を歩いています。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 104 話「コピー用紙の無駄」

一時期ミスしたコピー用紙の裏面を利用するコスト削減対策がはやっていましたが、ある専門家によるとコピー用紙の裏面を有効活用するのは、結局更なるミスを引き起こしたり、それに対応する労務・情報の漏えい・用紙の入れ替えなど手間暇・トラブル・労務・人件費を考えると実はコスト高を引き起こしているそうです。というのも一昔前と比べてコピー用紙が安くなったのが原因ではないかと思います。「コピー用紙も 10 円するんだから大切に！」と言っていたのが、今では１枚数十銭単位の料金ですから、ミスプリントの用紙はどんどん廃棄した方が結局はコスト削減なのかもしれませんね。

とはいうものの用紙もタダではありません。数十銭でも経費は掛かっていますし、トナー代やらインク代やらもあるのですから、余計な手間を掛けずにできるだけムダを減らすのも一考です。オフィスタでも社内コピーについて検討しており、会議などの大量コピーの場合は外注で８円/枚の業者を利用したり削減化を図ってきました。しかし実は普段何気なく PC からプリントアウトしているプリンター用紙こそ塵も積もると大きいものです。大抵 PC から打ち出すと多少なりともカラー部分は混じっているものですし、大抵一度打ち出して読み返してまた修正して打ち出しての繰り返しではないでしょうか。かといって最終版以外は打ち出してはならないと過剰にケチクサイことを言っていたのでは業務上やりずらいことも確かです。仮に１枚 10 円として５枚ものの資料を打ち出せば 50 円です。それを修正してまた打ち出せば計 100 円です。数回繰り返せばすぐに数百円は浪費しているんですよね。それを社内の 10～20 名が毎日同じことを繰り返していたとしたら年間で・・・、ざっと計算すると「こんなにコピー（プリント）を無駄にしているのか」と気付かされます。

オフィスタでもインク・トナー代含んで外注単価よりも安い数円単価の機械に変えたり試行錯誤はしていますが、それでもムダ紙は減らさなければと思います。環境や Co2 の視点でムダ削減も叫ばれていますが自身が地球環境に疎いことからいまいちピンとこないのですが、電卓を叩けばピンとくるものです。やはりこんな時代だからこそ塵も積もればの数円単位のムダを削る努力を怠らず、その分本当に必要な経費をケチらずに活用する事こそ大事なのだなと実感しています。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 103 話「ビジネスマナー・マニュアル販売」

お仕事をするうえでは与えられた業務以外にも社会人としての一般常識やビジネスマナーが求められる場面が多々あります。PC スキルや経理スキル、専門スキル以外にも日常的に組織ではたらくうえで必要なビジネスマナー。その大半は経験から習得する部分が大きく、本を読んだり教わったりしての勉強ではなかなか身に付くものでもありません。自分自身は指摘されないため気付かずに通り過ぎてしまう、そんな恥ずかしい思いをしないためのチェック事項を図表等を用いてわかりやすく解説した必読本を販売いたします。

企業・団体での事務系女子職員向け配布資料として、社内新人研修用テキストとしても対応できますのでご興味がある方、社員教育ご担当者はお問い合わせください。

監修：オフィスタ総合管理室
出版：オフィスタ（日本プランニング株式会社）
規格：A4 判，20 頁
頒価：￥500 円（本体価格 477 円）*オフィスタへご登録の方は￥400 円
送料：￥500 円
購入方法・お問合せ：オフィスタ総務部

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 102 話「手書きの履歴書」

最近はワード・エクセルの普及で電子履歴書を作成する人が増えています。オフィスタでもメールでの迅速な効率化も考慮して積極的に電子履歴書を導入していますが、手書きの履歴書もまだまだ健在です。ご自宅に PC をお持ちでない方や PC が苦手という方が手書き履歴書をご利用するケースが多いようですが、中には手書きでの立派な履歴書をわざわざ PDF に変換して送付されているので PC スキルがあることを明示しつつ敢えて手書き履歴書を送りたいというその人のお考えが見えたり、電子履歴書に見慣れていると新鮮なときがあります。

ただ、手書き履歴書で気を付けなければいけないのは、字は人を表すと言われるように個人の履歴以外の部分も伝えてしまっていることに注意しましょう。

特に多いのが、写真を貼っていなかったり記入すべき欄が空白であったりといった部分です。つまり企業側に自身を審査して欲しいという願いを込めるのが履歴書であるにもかかわらず、自

らノーコメントを宣言していることになります。最近の履歴書は自宅電話と携帯電話の記入欄がそれぞれあるようですが、例えばご自宅に電話がない場合は空欄にせずに「なし」等の記入をしましょう。字が綺麗かどうかは実はそれ程問題ではなく、一生懸命に書いているかどうかがポイントです。私ども人事に携わる人間は毎日何十枚も履歴書を見ていますので、一生懸命書いたが汚い字と、めんどくさそうに殴り書き(走り書き)をした字の違いは即座にわかってしまいます。後者の場合は経歴の如何に関わらず書類選考は厳しくなりますので、書類が通らない＝また履歴書を書く＝面倒くさい・・・の繰り返しになります。つまり就職活動で上手くいかないので履歴書が殴り書きになるということは、もしお仕事についた就業後も、業務が上手くいかなかったり面倒な業務は手を抜きがちな性格ということが読み取られてしまうので、いくら自己 PR で「自分は丁寧な仕事を心掛けて・・・」と繕っても見破られてしまいます。

次に多いのが意外ではありますが、修正液で消したり、記入日を訂正している履歴書が多いのが目につきます。履歴書を１枚記入するのは大変な労力かと思いますが、企業担当者によっては修正液で修正してある履歴書はマイナス評価になるそうです。つまり１字でも間違えたら全面書直しを意識した集中力の有無が読み取れるそうです。また、間違えた時に一から書直す手間暇を惜しむか惜しまないかの熱意の度合いを読み取れるとのことです。修正液で修正している方は、就業後も「ここまで頑張ったんだから、まぁいいか」的な自己慈愛での雑な勤怠になることがここから読み取られてしまいます。記入日の訂正は、履歴書の使い回しを意味しているため論外と言えるでしょう。当然、就業後の勤務態度も誰の目にも明白ですよね。

また、電話番号欄や住所欄などは枠内に綺麗に納まっているでしょうか。始めは大きな字で、徐々に字が小さくなっていませんか？これは筆を走らす前に頭の中で「どの位の大きさの字で記入すれば枠内に綺麗に納まるか」を瞬間的に考えているかどうかを診断します。つまり、就業後に考えもせずに突き進んで作業を始めてしまう人かどうかが判断できます。記入はされているが空白が目立つ場合は、欄を埋めようとする熱意欠如とみなされ、就業後に与えられた作業以外には無関心な性格等の深層心理が読み取られてしまったりするそうです。

などなど、みなさんが思っている以上に手書きの履歴書というのは、その人の性格診断がなされてしまいます。知らず知らずのうちに自身の性格を伝えている書面であり、たかだか修正液で１文字だとしても、実は人事担当者はまさにそこを見ているんです。長年、人事考査をされている担当者は、“履歴書を見れば就業後の勤怠がはっきり見える”そうです。

これだけ読むと、「それなら電子履歴書の方が有利ではないか」と考える方もいるかと思いますが、逆にご自身の性格を売り込みたい人にとっては手書き履歴書を上手く活用すれば有利に作用する機会が増えるということでもありますので、試してみてはいかがでしょうか。

オフィスタ公式ホームページはこちら

第 101 話「JEE」

育児・障がい・エイジレスの雇用環境を整備するための公益事業団体として（社）日本雇用環境整備機構（通称 JEE）が創設されました。武蔵野大学の石井京子先生（テスコ・プレミアムサーチ株式会社代表取締役）を理事長に迎えての研究機関としての側面もあります。

育児・障がい・エイジレス（高齢者）の方々を雇用する際に企業側はどのような公平な採用基準を整備すべきなのか、また、これら対象者が就業にあたってどのような雇用環境を整備するべきなのかを研究・普及・促進することにより、育児・障がい・エイジレスの雇用促進と理解ある雇用環境の整備推進を目的に設立されました。

関係省庁や学識経験者だけではなく、みなさま国民の声を聞かせていただく必要もありますし、企業の声も聞かせていただく必要もあります。そのような情報提供の場として、個人でも企業でもどなたでも加盟できる“情報交流制度”を設置しておりますので、ご興味のある方は是非ご加盟くださいますようお願いいたします。

オフィスタは育児中女性の「育児とお仕事の両立」がコンセプトです。そのような経緯もあり、発足時から本機構には携わってきており、このたび微力ながらも理事を務めさせていただくこととなりました。本機構は関係官庁の指導の下、オフィスタをはじめとする、育児・障がい・エイジレスの雇用環境の整備を公益的に推進する意思を有する企業・個人で組織される団体ですので、国民に有益な雇用促進を推進するという観点では全国民を対象として考えていかなければならない重責だと思っています。本機構での活動が育児中の女性、障がい者、エイジレスの方々の更なる雇用促進の一助になれば幸いと思い尽力していきたいと思っております。

（注）本機構とオフィスタとの直接の事業の関連性はございません。

（社）日本雇用環境整備機構のホームページはこちら

オフィスタ公式ホームページはこちら